



COMUNE DI SAN BONIFACIO

Provincia di Verona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
triennio 2023 – 2025**

SOMMARIO

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO-PERFORMANCE-ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO

SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE

SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SOTTOSEZIONE 3.4: PIANO AZIONI POSITIVE

SOTTOSEZIONE 3.5: FORMAZIONE DEL PERSONALE

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il PIAO è un procedimento complesso a fattispecie successiva pertanto si ritiene possibile approvare le seguenti sezioni alle scadenze necessarie e previste dalle specifiche leggi anche prima della scadenza ultima del trentesimo giorno successivo all'approvazione del bilancio di previsione, nel rispetto della coerenza con il programma di mandato ed il documento unico di programmazione economica (DUP), approvato con deliberazione di Consiglio Comunale di San Bonifacio n. 9 del 13/03/2023. Rimane comunque preferibile l'approvazione del PIAO nella sua interezza, completo di tutte le sezioni che lo compongono, in modo da attuare pienamente la finalità di integrazioni tra le varie sezioni in un unico documento che costituisce la ratio della normativa che ne ha previsto la sua istituzione.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: **COMUNE DI SAN BONIFACIO** – Provincia di Verona -

SEDE: **Via Costituzione 4** – 37047 SAN BONIFACIO (VR)

CODICE FISCALE: **00220240238**

CODICE IPA: **c_h783**

SINDACO: Giampaolo Provoli

PERSONALE: 79 dipendenti in servizio al 31/12/2022

PEC: sanbonifacio.vr@cert.ip-veneto.net

e.mail: personale@comune.sanbonifacio.vr.it

SITO WEB: www.comune.sanbonifacio.vr.it/

SOTTOSEZIONE 2.1-VALORE PUBBLICO:

Il Valore Pubblico rappresenta il valore complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders creato da un'amministrazione pubblica. Il documento di programmazione che individua le azioni da porre in essere per il raggiungimento di risultati in termini di obiettivi generali e specifici è il DUP (**Documento Unico di Programmazione**) che questa Amministrazione ha approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 27/09/2022 il **DUP per il triennio 2023-2025** che è stato aggiornato con la deliberazione di **Consiglio Comunale n. 9 del 13/03/2023**.

Il contenuto del DUP 2023-2025 definisce i principali risultati che l'Amministrazione si propone di conseguire nei prossimi anni e le relative politiche da adottare, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato del Sindaco presentate ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 267/2000 e approvate dal Consiglio Comunale nella seduta del 25/09/2019.

Nella sezione strategica (SeS) del DUP 2023-2025 sono sviluppate le Linee Programmatiche di Mandato e sono individuati gli indirizzi strategici del Comune di San Bonifacio. In tale sezione è stato adattato il programma originario definito nel momento dell'insediamento dell'amministrazione con le mutate esigenze.

Nella sezione operativa (SeO) le decisioni strategiche dell'ente sono calate in un'ottica più operativa con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2023-2025), identificando gli obiettivi associati a ciascuna missione e programma e individuando le risorse finanziarie, strumentali e umane.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione.

Le linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo 2019-2024 si concretizzano nei seguenti principali obiettivi:

LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

In sintesi, la volontà forte è quella di migliorare e perfezionare la cura del territorio: particolare attenzione cura e risorse saranno dedicate alla manutenzione continua e programmata di strade e marciapiedi, edifici pubblici e impianti sportivi, illuminazione pubblica, cura continua del verde e sempre maggior attenzione al decoro urbano. Rafforzamento quindi, in tal senso, dei Lavori Pubblici; predisposizione e realizzazione del Piano Urbano del Traffico, non solo per razionalizzare la circolazione, ma soprattutto per garantire maggior sicurezza, il che significa educare "l'utente pesante" ad un maggior rispetto dell'"utente debole" (pedoni e ciclisti) e renderlo più responsabile verso il Paese nel suo insieme, in modo che tutti i soggetti possano trovare i loro spazi e le loro possibilità di relazione e di spostamento. La strada deve tornare ad essere uno spazio per tutti: pedoni, ciclisti, automobilisti, attraverso interventi di moderazione del traffico per adattare la circolazione automobilistica agli altri usi della strada; in questo ambito grande importanza dovrà essere data alla riduzione del "traffico passivo" ovvero l'alleggerimento del carico veicolare sulla viabilità interquartierale e quartierale specializzando percorsi il più "esterni" possibile che riducano la penetrazione e l'attraversamento del Paese; parimenti si dovrà intervenire per aumentare i livelli di sicurezza della circolazione con interventi di moderazione della velocità che rendano compatibili i comportamenti veicolari con gli spostamenti ciclopedonali (isole ambientali, zone 30, incroci rialzati ecc), garantendo così ai residenti la riscoperta della funzione sociale della strada e la sicurezza negli attraversamenti pedonali. Ci poniamo inoltre come obiettivo quello della realizzazione di un parcheggio per camion esterno al paese e una diversa collocazione del parcheggio e del deposito dei pullman. Di seguito alcune delle opere pubbliche già finanziate e che dovranno essere appaltate nei

prossimi mesi:

- *realizzazione della nuova scuola dell'infanzia Fiorio che verrà costruita in zona Praissola in un terreno di proprietà comunale;*
- *lavori per l'esecuzione del 2° stralcio di via Nogarole che prolungherà il tratto di pista ciclo-pedonale già inaugurato nel 2017;*
- *ristrutturazione ed ampliamento dell'ex Tiro a Segno Nazionale posto all'entrata del parco dei Tigli;*
- *costruzione strada "Valliflor" a Villabella di collegamento con la "porcilana";*
- *integrazione della cittadella dello sport (area Palaferroli) con la realizzazione del nuovo campo da softball.*

Opere pubbliche che vedranno la luce nei prossimi anni:

- *interventi mirati per lo smaltimento delle acque meteoriche in eccesso;*
- *ampliamento e sistemazione con pista ciclabile in Via Aleardo Aleardi a Prova;*
- *costruzione nuova sede della Croce Rossa Italiana e nuova sistemazione della Protezione Civile;*
- *ristrutturazione ex caserma carabinieri per nuova sede della Polizia Locale e per uso "Casa delle Associazioni";*
- *manutenzione serramenti esterni palazzo municipale;*
- *rifacimento pista di atletica stadio R. Tizian;*
- *possibile ulteriore impianto al coperto per attività sportive in loc. Mantovane a Prova/Lobia;*
- *efficientamento energetico e riqualificazione completa della scuola "Gino Sandri" di Via Roma, qualora finanziato dal bando pubblico al quale abbiamo partecipato come progetto;*
- *valutazione della fattibilità di un parcheggio a nord della stazione dei treni per i pendolari provenienti dai paesi limitrofi.*

GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ENTE

Considerando che la prima risorsa del comune è il personale, sarà importante una revisione della struttura delle risorse umane dell'ente; seppur in una situazione di forte carenza di personale imposta dall'attuale governo che non favorisce l'assunzione di nuovo personale mettendo fortemente in crisi la gestione dei vari servizi, la coalizione vuole continuare la politica di assunzione anche con l'utilizzo di tempi determinati, mobilità oppure se sarà possibile anche con specifici concorsi.

Maggior collaborazione e informazione verso il cittadino con incentivazioni del rapporto diretto on-line e implementazione della digitalizzazione e alle banche comunali comodamente da casa; nuovo sito web comunale;

giornalino on line dell'amministrazione; gestione e implementazione delle piattaforme social e app per smartphone (Pagina Facebook, Twitter, App Municipium).

AMBIENTE E RIQUALIFICAZIONE

Per una città sempre più vivibile: controllo sistematico della qualità dell'aria e dell'acqua; lotta ai rumori; ampliamento della cintura di verde intorno alle zone abitate; potenziamento della mobilità ciclabile sicura all'interno del

paese e in collegamento con i paesi circostanti (Arcole, Monteforte e Soave in particolare); realizzazione di percorsi-salute specifici; incentivazione della mobilità elettrica con la collocazione di ulteriori colonnine per la carica

anche veloce, contribuire all'estensione della rete di fibra ottica nel territorio. Riteniamo che il futuro di San Bonifacio, dal centro urbano ai quartieri e frazioni, non possa essere lasciato nelle mani del mercato e dei suoi capricci. L'ente Locale deve indirizzarlo verso uno sviluppo sostenibile che risponda alle necessità del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di far fronte ai loro bisogni.

San Bonifacio deve puntare, sempre di più, sullo sviluppo del proprio interno, utilizzando diverse strategie come ad esempio la riconfigurazione degli spazi pubblici, la rivitalizzazione di spazi inutilizzati, il recupero di aree industriali, nuovi regolamenti edilizi volti ad incentivare il restauro e/o la ricostruzione degli edifici privati degradati ed inutilizzati all'interno del tessuto

urbano esistente, incentivare il “risparmio energetico”, la “progettazione con il sole”, la “bioedilizia” ecc. Una San Bonifacio più pulita, fatta di edifici ben progettati e spazi pubblici ben configurati nell’ambito di un tessuto verde ben mantenuto, è una città competitiva, in grado di attirare tanto il business più innovativo quanto una popolazione rinnovata e più vitale. Maggior “vivibilità” per il nostro paese potrebbe venire da una intelligente soluzione della destinazione da dare all’area ex Ospedale Vecchio: non è fantasia pensare ad un uso, anche parziale, a parco urbano senza prescindere dall’averne prima l’acquisizione da parte dell’Amministrazione attraverso una perequazione che veda coinvolte da una parte la Regione Veneto e dall’altra l’Ulss 9 che ne detengono attualmente la proprietà, dando, speriamo finalmente, compimento alla proposta fatta dall’Amministrazione già da alcuni anni sia all’Ulss 9 che all’Azienda Zero, per un

progetto di ampia visione che è ancora però in attesa di risposta. Nella logica della riqualificazione urbana il parco può rappresentare quindi un fondamentale punto di riferimento perché le piante producono effetti concreti sul clima delle città, filtrano e purificano l’aria dagli inquinanti e dalle polveri, concorrono a ridurre il consumo energetico, svolgono un ruolo fondamentale nella regimazione delle acque e nell’aumentare la permeabilità del suolo.

MONDO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Tema importante a cui dare ulteriore grande attenzione: il mondo produttivo in generale: è necessario mantenere ed incrementare i livelli occupazionali; difendere ed agevolare l’espansione delle attività commerciali, artigianali e dei pubblici esercizi per garantire le attività di vicinato (in linea con quanto recentemente approvato nell’ambito del Distretto del Commercio “Polo Commerciale Est Veronese”); favorire l’insediamento di percorsi di alta specializzazione per lo sviluppo di aziende nel territorio. Consolidare le aziende sane del nostro territorio che già hanno investito milioni di euro nella loro espansione e favorire l’inserimento di ulteriori aziende ricreando il polo manifatturiero di un tempo. Inoltre, vista la presenza di aziende improntate alla ricerca e sviluppo, creare un partenariato tra Università di Padova e queste realtà industriali per far sorgere un polo di ricerca e sviluppo termomeccanico, del sistema pompe, del sistema centrifughe affinché brevetti ed innovazioni trovino pronta applicazione nelle nostre imprese e permettano la crescita di tecnici altamente specializzati direttamente fruibili dalle aziende stesse. Si continua l’opera del mantenimento della vocazione commerciale di San Bonifacio e della fornitura di servizi del terziario avanzato ed in particolare lo strumento attuato quale distretto del commercio diventa ora la piattaforma in grado di ricevere finanziamenti a livello regionale, valutare possibili incentivi fiscali al fine di favorire nuove imprese commerciali in quelle aree dove risultano chiusi alcuni negozi, come ad esempio Via Ospedale Vecchio.

Riprogettare, inoltre, la funzione di Corso Venezia come vetrina della nostra cittadina sarà una delle priorità; attraverso questo strumento del distretto del commercio ci sarà, quindi, una cabina di regia fortemente qualificata.

SMART CITY E STILE DI VITA

Quale “stile di vita” vogliamo? Le attività umane portano a consumi di energia sempre crescenti e di conseguenza aumentano i costi dell’energia, sia quelli economici che quelli sociali ed ambientali. Il risparmio energetico è l’insieme dei comportamenti, dei processi e degli interventi che ci permettono di ridurre i consumi di energia necessaria allo svolgimento delle varie attività. Il risparmio può essere ottenuto modificando le nostre abitudini in modo che ci siano meno sprechi e utilizzando tecnologie in grado di trasformare l’energia da una forma all’altra migliorando l’efficienza energetica. È nostra intenzione attivare una serie di iniziative di gestione, investimenti e manutenzioni volte a migliorare l’efficienza energetica degli impianti tecnici e degli immobili comunali al fine di ridurre i costi e liberare risorse per altri usi, in particolare controllo delle temperature negli edifici pubblici, rinnovo dei generatori di acqua calda, cura e manutenzione dei serramenti, sistemi di regolazione dell’illuminazione pubblica, installazione di impianti fotovoltaici. Ancora risparmio dell’acqua, potenziamento del mercato km. 0, minor spreco alimentare, contenimento della produzione di rifiuti, promozione delle energie rinnovabili, riduzione dell’inquinamento (idrico, acustico e atmosferico), gestione al

miglior dei trasporti (veicolare, pubblico, ciclabile, pedonale), gestione dell'acqua, del verde e dei rifiuti.

Ci piace l'idea di una San Bonifacio smart e al passo coi tempi: è necessario quindi potenziare e migliorare il Wi-fi pubblico, portare in tutto il territorio l'illuminazione a led che significa massiccio risparmio economico e maggior

visibilità notturna, parcheggi pubblici pagabili tramite App, bike sharing per potersi muovere liberamente nel territorio in bicicletta e promuovere una mobilità urbana più sostenibile incentivando l'uso della bicicletta nei brevi tragitti cittadini, riducendo i problemi di traffico e inquinamento causati dalle auto private (ciclostazione da prevedere nei luoghi di maggior interesse).

SCUOLA E FORMAZIONE

Sempre un argomento sensibile da parte della coalizione: è necessaria una sempre maggior attenta collaborazione con la scuola per elevare il livello del servizio, collocarla al centro delle esigenze formative del territorio, dare risposta alle situazioni di disagio presenti e prevenire situazioni di marginalità. Dobbiamo proseguire con l'ottimo rapporto instaurato con i vari ordini di scuola dove l'Amministrazione ha migliorato le qualità strutturali e logistiche; rimane da potenziare ora l'utilizzo e la creazione di spazi laboratoriali sulla stregua, ad esempio, del laboratorio di fisica e chimica realizzato alla scuola secondaria di Prova. Si deve sostenere la richiesta degli insegnanti di una didattica laboratoriale che necessita attrezzare nuovi spazi all'interno della scuola: quindi, dopo aver cambiato gli arredi delle aule bisogna proporre arredi tecnici legati alla creatività e manualità, sia nel campo artistico che nel campo scientifico e musicale. Il progetto di una nuova costruzione riservata alle scuole superiori presentato ufficiosamente alla Provincia deve trovare concretezza in un progetto esecutivo e definitivo, perché il "polo liceale" porta alla formazione di professionalità universitarie: il polo tecnico del Dal Cero è fortemente attrezzato per dare professionalità tecniche necessarie alle imprese che si sono insediate in San Bonifacio, così come il CFP San Gaetano per la formazione di personale specializzato altamente richiesto nei prossimi anni dalle nostre imprese. Fondamentale è infine istituire una Consulta delle istituzioni scolastiche presenti nel territorio al fine di favorire una migliore integrazione di tutti gli alunni residenti a San Bonifacio.

SERVIZI SOCIALI E PROMOZIONE DELL'AGIO E DEL BENESSERE

Con l'aumento medio della durata della vita e il calo demografico, gli anziani costituiscono una fascia in crescita nella nostra popolazione: quindi ne devono essere rilevati i bisogni, con il potenziamento dei servizi a loro dedicati, promuovendo un tavolo di confronto tra le associazioni che coinvolgono in vario modo gli anziani, i rappresentanti dell'Amministrazione e degli uffici comunali preposti e le organizzazioni che si occupano a livello professionale dei servizi rivolti a questa fascia d'età così da favorire una maggiore inclusione e presenza attiva nel nostro territorio. L'amministrazione Provoli 2014-2019 è stata la prima a costituire la Commissione Pari Opportunità: si continuerà nel coinvolgere le associazioni di volontariato e le parrocchie affinché si prosegua nel lavoro volto alla prevenzione del disagio, al contrasto della violenza sulle donne, all'attuazione di percorsi formativi e interventi di sostegno alla cultura della differenza, per la rimozione delle barriere architettoniche e per il dialogo e l'inclusione delle famiglie immigrate (e di recente cittadinanza).

Un'attenzione particolare va rivolta ai minori e ai giovani, i quali devono essere coinvolti direttamente con azioni di partecipazione attiva alla vita civica del Comune e, parallelamente, devono poter usufruire di spazi adeguati a creare occasioni di incontro e di scambio. Inoltre, deve diventare un obiettivo imprescindibile la promozione dell'agio e il contrasto del disagio attraverso il confronto costante tra i soggetti che si occupano di educazione e formazione.

CULTURA, ASSOCIAZIONISMO E VOLONTARIATO – SPORT E TEMPO LIBERO

Oggi una comunità non può esistere senza il contributo del volontariato dei cittadini, che pertanto deve essere promosso e sostenuto, partendo dalla creazione di una Consulta delle associazioni di volontariato e dal censimento degli spazi esistenti per verificare se siano corrispondenti alle esigenze delle varie associazioni.

È importante, poi, puntare sempre di più al concetto di “vita di comunità”: valorizzazione della piazza come luogo di ritrovo della gente, con arredo urbano adeguato, e dei parchi come luogo di ritrovo dei giovani per musica, spettacoli e altre iniziative di socializzazione; valorizzazione delle associazioni e delle varie forme di vita associativa; realizzazione della "Casa delle Associazioni" in centro (ex caserma dei Carabinieri) e a Locara. Naturalmente devono essere messe in evidenza e messe nelle migliori condizioni per agire quelle associazioni che hanno grande rilevanza sociale, sia dal punto di vista socioassistenziale (vedi ad esempio la Croce Rossa Italiana, il Movimento per la vita, la Caritas) sia educativo-formative (come i gruppi giovanili, l'AGESCI) e molte associazioni che si occupano del benessere e della qualità della vita e delle relazioni tra persone. Per quel che riguarda le società sportive si continuerà a privilegiare la loro attenzione ai più piccoli, fino ai 16-18 anni in modo da garantire a tutti i ragazzi e le ragazze la possibilità di esprimersi nello sport e nella sua pratica. Grande attenzione sarà posta anche alle associazioni musicali e culturali, in particolare quelle in campo polifonico e corale, che vedranno come loro casa e sede la sala polivalente che si realizzerà nel nuovo stabile dell'ex tiro a segno.

In tutti questi ambiti e con queste importanti associazioni, la presenza e il coinvolgimento dei giovani devono aumentare (per esempio nell'interessarsi dell'ente Comunale, nella partecipazione ai Consigli Comunali o alle feste civiche attraverso progetti/iniziative/concorsi mirati). Parallelamente il Comune deve garantire a loro gli spazi per incontrarsi, anche nella forma di autogestione (sull'esempio della biblioteca comunale e della sala civica di Praissola). Saranno consolidate e migliorate le varie feste di attrazione del paese, cominciando ad esempio con la Fiera del 25 Aprile, il carnevale, la Fiera del Gusto, il Palio delle contrade, gli Artisti di strada. Per raggiungere questi obiettivi il coordinamento degli assessorati alla cultura e al sociale deve essere costante attraverso la forma di una progettazione partecipata.

SICUREZZA URBANA E LEGALITÀ

Molto è già stato fatto durante questi cinque anni nell'ambito della sicurezza urbana che ha visto San Bonifacio come uno dei primi Comuni in Italia a studiare e approfondire questa tematica specifica che abbraccia diversi ambiti, ma tanto ancora vi è da fare: migliorare sempre di più il controllo del territorio agevolando la sinergia tra Forze di Polizia e Polizia Locale tramite il lavoro della Commissione Comunale per la Sicurezza Urbana; completare il servizio di monitoraggio alle entrate del paese per tutti i veicoli e integrare sempre di più il sistema informatico con le Forze di Polizia, visto il successo riscontrato dai varchi già installati che tanto agevolano le FF.OO. e garantiscono qualità degli interventi; eliminazione delle zone e degli edifici degradati tramite una mappatura specifica e istituire le cd “zone sensibili” specifiche per la valutazione dell'applicazione degli istituti amministrativi previsti dal “Decreto Minniti” e ss.mm.ii.; portare a termine il progetto del “Controllo di Vicinato”, già avviato da diversi mesi. Un paese è più sicuro anche nella misura in cui è curato urbanisticamente e socialmente: accoglie in base a regole chiare e precise e a controlli puntuali e severi, non emargina e non esclude a prescindere, elimina sul nascere e, meglio ancora, previene devianza e criminalità. Tutto questo lo fa in sintonia con i paesi circostanti, perchè tutto ciò che minaccia la sicurezza non rispetta certo i confini comunali. Dovrà, sempre di più, essere affermato con costanza e risolutezza il principio di legalità quale valore principale all'interno della nostra comunità, tramite un chiaro e condiviso sistema di regole che indirizzi i comportamenti verso il bene comune: è anche per questo motivo che obiettivo per i prossimi cinque anni è quello di valutare attentamente l'istituzione della figura del Dirigente Delegato alla Sicurezza Urbana (DDSU) che sarà una figura tecnica alle dirette dipendenze del Sindaco, professionista formato anche con un livello universitario specifico e dotato di conoscenze e competenze giuridiche, sociologiche e psicologiche, il quale garantirà un approccio integrato sia nel lavoro con le Forze dell'Ordine che nell'organizzazione interna dell'ente nell'ambito di un progetto generale di “sicurezza solidale e partecipata”.

POLITICHE FISCALI

Come in questi ultimi cinque anni che non sono stati accessi nuovi mutui, anzi, l'indebitamento

del Comune di San Bonifacio è passato da oltre 550,00 € a cittadino a meno di 360,00 €, rimane ferma la volontà di non istituire né aumentare prelievo fiscale: in particolare, non ci saranno aumenti di sorta tariffari, perché una sana politica di bilancio ha permesso di mantenere e riportare i conti in ordine. Inoltre, gli introiti derivanti dalle partecipate del comune di San Bonifacio quali UNICOGE Srl e il CONSORZIO LE VALLI porteranno dividendi e risorse per mantenere invariata la pressione fiscale. Inoltre, si continuerà a lavorare e ridurre la spesa corrente monitorando continuamente i centri di costo e di spesa. Razionalizzando gli acquisti di beni e servizi e puntando sul risparmio delle bollette energetiche dell'Ente. La coalizione si impegna a garantire che il trasporto scolastico e le mense saranno preservate da qualsiasi aumento mantenendo alta la qualità dei servizi in collaborazione proficua con il comitato mensa già costituito alcuni anni fa. Si mantiene la forte volontà espressa anche dall'ultimo Consiglio Comunale, del sostegno economico per le rette per la frequenza degli asili o scuole dell'infanzia anche paritarie.

SOTTOSEZIONE 2.2-PERFORMANCE:

Il Piano della Performance è il documento programmatico che, sulla base degli obiettivi illustrati nel DUP, individua specifici obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione.

Per Performance si intende un insieme di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

Il Piano della Performance è predisposto in coerenza con il DUP ed in particolare con la sezione strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023

Nella redazione del piano obiettivi 2023, in attuazione del sistema di misurazione della performance del Comune di San Bonifacio, sono previsti obiettivi da perseguire per ogni settore con peso variabile, la cui somma è pari a 100 di cui 20 per gli obiettivi strategici (comuni a tutti i servizi) e 80 per gli obiettivi di mantenimento+sviluppo.

Il sistema di valutazione dei singoli obiettivi viene diviso nelle tre aree dirigenziali e separatamente in tutte le posizioni organizzative.

Si rileva l'importanza dell'interconnessione tra gli obiettivi presenti nel presente piano e l'attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione corruzione e trasparenza, i cui contenuti e obiettivi rappresentano una parte integrante del presente piano che coinvolge tutte le aree in cui si articola l'organizzazione comunale.

Si invitano poi tutti i Responsabili di settore, nel caso in cui l'obiettivo indicato sia divenuto impossibile o incompatibile con altri obiettivi, a darne pronta comunicazione al Sindaco e al Segretario comunale, prevedendo obiettivi alternativi.

A tal fine entro luglio 2023 il Segretario, con i Dirigenti/P.O., procederanno alla verifica della fattibilità degli obiettivi 2023.

OBIETTIVI STRATEGICI che coinvolgono l'intera struttura dell'Ente e che sono trasversali a tutte le Aree

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PES O (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO
Attuazione del Piano prevenzione corruzione e trasparenza	4	- assenza/n° rilievi da parte degli organi preposti - assenza/n° casi accertati di violazione del PTPCT	Tutte le aree
PNRR – Attuazione dei progetti finanziati e predisposizione di nuovi progetti sulla base di eventuali nuovi bandi Attuazione delle misure aggiuntive in materia PNRR sulla base delle indicazioni ANAC (allegato al PNA 2022 n. 9 elenco obblighi di pubblicazione nella sottosezione Bandi di gara e Contratti).	9	Rispetto della tempistica per i progetti finanziati	Tutte le aree
Potenziamento dello Sportello Telematico Polifunzionale al fine di verificare la qualità dei servizi	4	Aggiornamento e potenziamento della trasmissione digitale delle istanze del cittadino. Elaborazione di indicatori finalizzati alla verifica della qualità dei servizi	Tutte le aree
Implementazione, nell'ambito del controllo di gestione e del controllo strategico, di rilevazioni analitiche per centro di costo	3	Predisposizione di rilevazioni analitiche per centri di costo	Tutte le aree con il coordinamento del Servizio Bilancio

I progetti che l'ente finanzia con le risorse PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) sono riassunti nella tabella che segue:

DESCRIZIONE OPERA	Importo di finanziamento	Decreto di assegnazione	Identificativi PNRR	Capitolo ENTRATA	Capitolo SPESA
CONT RIBUTI PER LA MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO (art. 1 comma 139 e ss. L. 14/5/2018) - INVESTIMENTI PNRR non nativi					
VERIFICHE E MANUTENZIONE PONTI CUP C87H20001470004	165.000,00	D.M. Interno Finanza Locale 08/11/2021	M2 C4 i 2.2	390.120.02	928.060.02
RIQUALIFICAZIONE E MESSA IN SICUREZZA TRATTO URBANO S.R. 11 CUP C87H20001480004	767.956,00	D.M. Interno Finanza Locale 08/11/2021	M2 C4 i 2.2	390.100.02	920.070.01
MANUTENZIONE STRAORDINARIA RETE ACQUE METEORICHE IN FRAZ. PROVA E LOCALITA' MOTTA CUP C84H20001340004	385.000,00	D.M. Interno Finanza Locale 08/11/2021	M2 C4 i 2.2	390.110.02	951.100.01
MESSA IN SICUREZZA E QUALIFICAZIONE DELLE SCUOLE - titoli ripartiti su base regionale dal decreto Miur 343/2021 - INVESTIMENTI PNRR non nativi					
COMPLETAMENTO DEGLI INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO SISMICO DELLA SCUOLA G. SANDRI DI VIA ROMA CUP C81H1800017001	2.780.000,00	D.M. Istruzione n.175 del 10/03/2020	M4 C1 i 3.3	390.000.03	873.100.00
INVESTIMENTI IN PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DESTINATI AI COMUNI SOPRA I 15.000 AB. (art. 1 commi 42 e 43, L. 16/2019) - INVESTIMENTI PNRR non nativi					
RIQUALIFICAZIONE SCUOLA SANDRI RECUPERO SPAZI AL PIANO INTERRATO PER SERVIZI CULTURALI E ADEGUAMENTO IMPIANTI CUP C84E21000380001	2.300.000,00	Decreto Finanza Locale 30/12/2021	M5 C2 i 2.1	390.100.03	873.100.01
RISTRUTTURAZIONE EDIFICIO DENOMINATO EX CASERMA DEI CARABINIERI - IL STRALCIO - PER DESTINARLO A SERVIZI SOCIALI E CULTURALI CUP C84E21000350001	1.700.000,00	Decreto Finanza Locale 30/12/2021	M5 C2 i 2.1	390.200.03	791.000.03
REALIZZAZIONE NUOVE SEDI CROCE ROSSA E PROTEZIONE CIVILE IN VIA TOMBOLE CUP C81B21005880001	1.000.000,00	Decreto Finanza Locale 30/12/2021	M5 C2 i 2.1	390.300.03	797.000.00
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SVILUPPO TERRITORIALE SOSTENIBILE (art. 1 commi 29 e segg. L. 16/2019) - INVESTIMENTI PNRR non nativi *					
ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA EDIFICI PUBBLICI E PATRIMONIO COMUNALE-CIMITERI CUP C85F21000510005	130.000,00	Decreti M.I. del 14/01/2020, del 30/01/2020 e del 11/11/2020	M2 C4 i 2.2	390.000.05	980.500.00
ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA EDIFICI PUBBLICI E PATRIMONIO COMUNALE-IMPIANTI IDROTERMOSANITARI-MUNICIPIO E SCUOLE CUP C85F21000890005	130.000,00	Decreti M.I. del 14/01/2020, del 30/01/2020 e del 11/11/2020	M2 C4 i 2.2	390.000.05	801.000.01
REALIZZAZIONE GRUPPO DI PRESSURIZZAZIONE SU IMPIANTO ANTINCENDIO ESISTENTE PRESSO GLI ISTITUTI SCOLASTICI SITI IN PIAZZALE MICHELANGELO FRAZIONE PROVA CUP C82B22000380008	130.000,00	Decreti M.I. del 14/01/2020 e del 30/01/2020	M2 C4 i 2.2	390.010.05	801.000.03
MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE DI PIAZZA COSTITUZIONE, CORSO ITALIA E PISTA CICLOPEDONALE SUL TORRENTE ALPONE CUP C86G20000190005	130.000,00	Decreti M.I. del 14/01/2020 e del 30/01/2020	M2 C4 i 2.2	390.000.05	919.004.00
PIANO PER ASILO NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA E SERVIZI DI EDUCAZIONE E CURA PER LA PRIMA INFANZIA - INVESTIMENTI PNRR nativi					
LAVORI DI COSTRUZIONE ASILO NIDO DI VIA GORIZIA IN SAN BONIFACIO CUP C85E22000330008	960.000,00	Decreti Direttore Generale e coordinatore dell'Unità di missione per il PNRR 26/10/2022 n. 74	M4 C1 i 1.1	390.050.01	869.130.00



MANUTENZIONE STRAORDINARIA EDIFICI SOCIALI E SCOLASTICI, COMPRESI IMPIANTI, FINALIZZATI AL RISPARMIO ENERGETICO – ANNO 2023	CUP L00220240238202300018 – CUP C84D22003360006	importo euro 150.000,00 (di cui euro 130.000,00 per contributo dello Stato di cui all'art. 1 comma 29 e seguenti della L. 160/2019 e per euro 20.000,00 con oneri di urbanizzazione)
---	---	--

MISURA PNRR	PROGETTO	CUP	IMPORTO	CAPITOLO DI BILANCIO ENTRATA	CAPITOLO DI BILANCIO SPESA
M1 C1 1.4.3	ADOZIONE APP IO	C81F22001810006	€ 36.400,00	390.500.03	790.100.03
M1 C1 1.4.3	ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA	C81F22001820006	€ 47.346,00	390.500.04	790.100.04
M1 C1 1.4.1	ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI	C81F22000450006	€ 280.932,00	390.500.01	790.100.01
M1 C1 1.2	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	C81C22000460006	€ 246.824,00	140.100.03	75.200.00
M1 C1 1.4.4	SPID/CIE	C81F22000760006	€ 14.000,00	390.500.02	790.100.02

Area Gestione Territorio e tutela dell'Ambiente, dei Lavori Pubblici e della Sicurezza

Dirigente: Cristina Formaggio

Servizio Urbanistica - Edilizia Privata - SUAP – Ecologia

Servizio Urbanistica

OBIETTIVO	DESCRIZIONE ATTIVITA'	INDICATORI OBIETTIVO DELLE ATTIVITA'	PESO (%)
Approvazione criteri per la gestione dei crediti edilizi ai sensi della L.R. 14/2019. Piano degli Interventi per l'individuazione aree atterraggio.	Predisposizione criteri ed approvazione con deliberazione del Giunta Comunale	Entro il 30/06/2023	5
	Adozione variante in recepimento dei criteri RECRED	Entro 30/09/2023	
	Approvazione variante in recepimento dei criteri RECRED	Entro 31/12/2023	
Piano degli Interventi per l'adeguamento delle Zone di completamento e interventi di ispessimento dei margini edificati.	Esame e valutazione preliminare delle manifestazioni di interesse e individuazione proposte di rilevante interesse pubblico da inserire nel Piano degli Interventi	Entro il 31/05/2023	10
	Approvazione istanze ammissibili con deliberazione di Giunta Comunale	Entro il 30/06/2023	
	Approvazione singole proposte Accordi pubblico/privato e sottoscrizione impegni da parte richiedenti.	Entro 30/09/2023	
	Redazione progetto di Piano, acquisizione pareri VAS/VINCA e Autorizzazione idraulica, proposta di adozione Piano degli Interventi con delibera di Consiglio Comunale.	entro il 31/12/2023	
Piano degli Interventi per la revisione ed aggiornamento della disciplina dei centri storici e delle corti rurali con ricognizione dei vincoli paesaggistici e monumentali ed aggiornamento vincoli	Redazione progetto di Piano, acquisizione pareri VAS/VINCA e Autorizzazione idraulica, proposta di adozione Piano degli Interventi con delibera di Consiglio Comunale.	Entro il 30/09/2023	10

Piano degli Interventi tematico per la trasformazione urbanistico/edilizia di aree assoggettate ad accordo pubblico/privato.	Approvazione proposta Accordo pubblico/privato e sottoscrizione impegni da parte richiedenti.	90gg dalla presentazione della documentazione	5
	Redazione progetto di Piano, acquisizione pareri VAS/VINCA e Autorizzazione idraulica, proposta di adozione Piano degli Interventi con delibera di Consiglio Comunale.	120 gg dalla sottoscrizione accordo pubblico privato	
Richieste ampliamento attività produttive con procedura SUAP – L.R. 55/2012	Istruttoria e avvio Conferenza di Servizi su richieste ampliamento attività produttive	60 gg. dalla presentazione istanza	5
	Predisposizione deliberazione di Consiglio Comunale: parere (art. 3) / approvazione (art. 4)	entro 60 gg. Parere favorevole CdiS (art. 4) CUC (art. 3)	

Servizio Edilizia Privata

Aggiornamento piano generale degli impianti pubblicitari	Attività di collaborazione e verifica aspetti di carattere tecnico e predisposizione delibera di approvazione in consiglio , in collaborazione con la ditta incaricata – Gestione transizione nuovo iter	entro il 31/12/2023	5
Attività di assistenza nuova piattaforma Webgis	Inserimento piani tecnici connessi alla gestione del servizio e assistenza utenza esterna	entro il 31/12/2023	5
Istanze di cui all'art. 11 della L.R. 14/2019 – Veneto 2050: politiche per la riqualificazione urbana e la rinaturalizzazione del territorio, sulla base delle richieste pervenute	Attività di istruttoria e gestione iter amministrativo (CUC, deliberazioni approvazione e adozione Giunta o deliberazione Consiglio) sulla base delle richieste pervenute	entro il 31/12/2023	10
Redazione di un archivio informatico delle pratiche edilizie attraverso la digitalizzazione	Predisposizione archivio informatico pratiche edilizie oggetto di accesso agli atti (scansione atti abilitativi ed eventuale agibilità)	entro il 31/12/2023	5

Gestione comunicazioni linea AV-AC	Istruttorie e pareri a richiesta nell'ambito della realizzazione della AV/AC	entro il 31/12/2023	5
------------------------------------	--	---------------------	---

Servizio Ecologia – Ambiente

Approvazione aggiornamento "Piano territoriale per l'installazione di Stazioni Radio Base per la telefonia mobile e assimilabili nel Comune di San Bonifacio"	Approvazione piano con deliberazione di Consiglio Comunale	entro il 30/06/2023	5
Controllo dei terreni incolti	Eliminare situazione di criticità segnalate. Numero interventi	entro il 30/06/2023	5
Potatura, sfalcio erba e disinfestazione periodo marzo-ottobre	Necessità di spostamento risorse dal servizio manutenzione al servizio ecologia	Periodo marzo-ottobre Riduzione delle segnalazioni AppMunicipium	5

P.O. Alessandro Todesco

Manutenzioni - LL.PP. - Sicurezza

Pronto intervento di manutenzione segnalazioni interventi mediante app Municipium	Verifica segnalazioni pervenute - presa in carico	entro 10 gg. dalle segnalazioni	15
	Attivazione intervento di risoluzione del problema	entro i successivi 20 gg.	
Accordi quadro di manutenzione ordinaria	Predisposizione e approvazione Capitolato Speciale d'Appalto ed Elenchi prezzi interventi di manutenzione ordinaria: illuminazione pubblica, opere di fabbro, da falegname; impianti elettrici e meccanici edifici	entro il 30/04/2023	10
Attuazione interventi dell'elenco annuale LL.PP. 2023 di importo > €100.000	affidamento lavori interventi di progetti esecutivi approvati nell'anno 2023	entro il 31/12/2023	15
Attuazione interventi dell'elenco annuale LL.PP. 2022 di importo > €100.000 e altri di importo inferiore previsti nel DUP	approvazione progetti definitivi previo finanziamento	entro il 31/12/2023	10
Interventi PNRR – attuazione degli interventi secondo il cronoprogramma del bando	predisposizione atti per l'attuazione degli interventi	entro il 31/12/2023	15

<p>Supporto logistico, sicurezza e viabilità per la realizzazione degli eventi organizzati dal Comune di San Bonifacio nel 2023</p>	<p>Sulla base della programmazione annuale degli eventi inviata dai servizi Attività Produttive+servizio Cultura entro febbraio 2023, l'ufficio fornisce supporto logistico, sicurezza e viabilità per la realizzazione di tutti gli eventi organizzati dal Comune di San Bonifacio</p>	<p>entro il 31/12/2023</p> <p>Indicatore: realizzazione di tutti gli eventi inseriti nella programmazione</p>	<p>15</p>
---	---	---	-----------

Area Risorse Economiche Finanziarie e Patrimoniali

Dirigente: Gilberto Zenaro

Servizio Bilancio, Contabilita' e Societa' Partecipate
Servizio Tributi ed Entrate Patrimoniali
Servizio Innovazione Tecnologica ed Informatica

- **Servizio Tributi ed Entrate Patrimoniali**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/P ESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO/SERVIZIO
Solleciti e Accertamenti esecutivi TARI anni 2019-2020-2021	40	Bonifica banca dati dei contribuenti da sollecitare entro il 31.03.2023; - Invio atti di sollecito/accertamento (ed eventuali rettifiche) anno 2019 entro il 30.06.2023; - Invio atti di sollecito/accertamento (ed eventuali rettifiche) anni 2020 e 2021 entro il 30.10.2023; - Registrazione notifiche, pagamenti e rettifiche atti entro il 31.12.2023.	Tributi
Atti di Accertamento esecutivi IMU anno 2018	20	- Completamento Bonifica posizioni anomale IMU anno 2018 entro il 31.03.2023; - invio primo lotto di Accertamenti IMU entro il 30.04.2023; - invio secondo lotto di Accertamenti IMU entro il 31.07.2023; - invio terzo lotto di Accertamenti IMU entro il 31.10.2023.	Tributi
Predisposizione Regolamento TARI e attuazione carta dei servizi Arera	20	- Attuazione carta dei servizi nella parte di competenza dell'Ufficio Tributi entro il 30.06.2023; - Stesura della Bozza entro il 31.10.2023.	Tributi

P.O. Roberta Bissa

- **Servizio Bilancio, Contabilita' e Societa' Partecipate**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/P ESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO/SERVIZIO
Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025	15	Approvazione in Giunta entro il 27/02/2023	Bilancio
Approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026	15	Approvazione entro il 31/12/2023	Bilancio

Coordinamento Finanziario e contabile dei Fondi del PNRR (gestione vincoli e variazioni di bilancio)	8	Predisposizione relazioni e certificazioni di concerto con l'Area Tecnica, adozione tempestiva dei provvedimenti di variazione al bilancio al variare della esigibilità delle spese finanziate dai fondi del PNRR	Bilancio
Contributo alla gestione e velocizzazione dei cronoprogrammi di spesa delle Opere / Lavori Pubblici annualità 2022 e precedenti	4	Formulazione di report periodici di monitoraggio e impiego delle risorse	Bilancio
Contributo al mantenimento dei tempi di pagamento al di sotto di tempi di legge	4	Monitoraggio periodico delle fatture assegnate e scadute, sollecito Uffici morosi, gestione PCC	Bilancio
Implementazione del controllo in materia di società a partecipazione pubblica	4	Verifica dell'applicazione delle disposizioni del d.lgs. 175/2016 in materia di società a partecipazione pubblica. Elaborazione di indicatori per valutare l'efficacia dell'azione degli organismi partecipati. Pubblicazione della carta dei servizi con riferimento agli organismi partecipati che gestiscono pubblici servizi.	Bilancio

- **Servizio Innovazione Tecnologica ed Informatica**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/ PESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO/SERVIZIO
Nuovo Sito Istituzionale del Comune con miglioramento dell'accessibilità, secondo bando PNRR	15	Contrattualizzazione dei fornitori entro il 16/05/2023	Innovazione Tecnologica
Passaggio al "cloud" secondo bando PNRR	10	Contrattualizzazione dei fornitori entro il 01/09/2023	Innovazione Tecnologica
Incremento della soglia di sicurezza informatica: - monitoraggio vulnerabilità della rete per il miglioramento della sicurezza informatica - attivazione protocolli per l'installazione di certificati di ispezione del traffico cifrato sulla rete	5	entro il 30/06/2023 Produzione di report entro 31/12/2023 Completamento attivazione protocolli	Innovazione Tecnologica

Area Segreteria - Affari Generali e Servizi alla Persona

Dirigente: Massimo Di Marco

P.O. Paola Ballini – Servizi sociali

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PESCO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO	Azioni
Realizzazione progetto rigenerazione sociale ed urbana Adolescenti e giovani protagonisti quartiere Ambrosini	20	Progettazione integrata tra enti e privato sociale dei servizi da attivare nel quartiere Ambrosini Progetto da allargare ai comuni nell'est veronese Avanzare richiesta di finanziamento alla Fondazione Cariverona Entro 20/02/2023	Responsabile del servizio; n. 1 amministrativo; n. 1 educatore esterno n. 1 assistente sociale	Costituzione del partneriato Stesura del progetto Redazione atti amministrativi Attuazione di interventi <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> riqualificazione parco Ambrosini <input type="checkbox"/> realizzazione spazio accoglienza pomeridiana e attività ricreative <input type="checkbox"/> Rete con le associazioni sportive
Nuovo regolamento concessione contributi sociali	20	Invio alla commissione statuto e regolamenti della proposta di un nuovo regolamento concessione contributi sociali entro 31/05/2023	Responsabile del servizio n. 1 AS n. 1 amministrativo	Predisposizione della bozza da inviare prioritariamente ai membri della commissione e agli esperti della stessa
PNRR M5	5	Progettazione integrata tra enti e ATS dei servizi da attivare nell'est veronese e nell'ambito Avvio delle attività n.1 Rispetto del cronoprogramma indicato dal Comune capofila	n.1 Responsabile di servizio n.1 AS n.1 amm.vo	Tavoli di lavoro di Ambito con l'ATS Avvio servizi : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> PIPPI area minori <input type="checkbox"/> PIS pronto intervento sociale <input type="checkbox"/> Pronta accoglienza della grave marginalità
Centro ricreativo e culturale anziani	15	N. attività avviate in autogestione n.3 n. utenti anziani almeno 30 n. associazioni coinvolte n.4	Responsabile del servizio; n. 1 amministrativo; n. 1 educatore esterno n. 1 assistente sociale	Consolidamento del centro anziani . Attività da avviare : corsi smartphone pittura e bricolage attività motoria
Politiche attive del lavoro RETE CON UFFICIO IMPIEGO	10	Consolidamento del servizio SPORTELLO LAVORO e messa in rete con Patti territoriali n. enti coinvolti almeno 10 n. utenti coinvolti almeno 20	Responsabile del servizio n. 1 AS n. 1 amministrativo n. 1 oml di sportello	Sportello Lavoro da collegare maggiormente ai servizi RDc e Servizio sociale Condivisione con i patti territoriali E CON L'UFFICIO DELL'IMPIEGO
Alloggi edilizia popolare	10	Predisposizione assegnazioni di emergenza per alloggi comunali Gestione progetto Abitare sociale in collaborazione con la Parrocchia per emergenze abitative	Responsabile del servizio n. 1 AS n. 1 amministrativo	Gestione dei ricorsi alla graduatoria provvisoria Gestione del progetto Abitare sociale con Parrocchia . Assegnazioni emergenze abitative con alloggi comunali

○ **Servizio Personale**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	PERSONALE COINVOLTO
ATTUAZIONE PIANO FABBISOGNO 2023/2025 – MEDIANTE CONCORSI PUBBLICI	10	ASSUNZIONE PERSONALE N. 3 unità entro 31/07/2023 N. 3 unità entro 31/12/2023	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore
MODIFICA DEL PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024	5	ASSUNZIONE PERSONALE ENTRO 30/04/2023 N. ASSUNZIONI 4	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore
ANALISI E APPLICAZIONE NUOVI ISTITUTI DEL C.C.N.L, 16/11/2022	5	Riclassificazione di tutto il personale in servizio comprese anche le nuove elevate qualificazioni Applicazione entro 31/05/2023	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore
ELABORAZIONE E APPROVAZIONE NUOVO CCDI TRIENNALE PARTE NORMATIVA	10	DEFINIZIONE PROCEDURA ENTRO IL 30/09/2023	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore

○ **Servizio Cultura**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	PERSONALE COINVOLTO
ORGANIZZAZIONE EVENTI MANIFESTAZIONI PERIODO ESTIVO AUTUNNALE	15	Realizzazione con successo di almeno 10 Eventi e manifestazioni periodo giugno settembre con un numero di partecipanti non inferiore a 50 negli eventi minori e di n.100 negli eventi più grandi sempre in relazione e in proporzione alle disposizioni Covid -19	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore

ORGANIZZAZIONE EVENTI MANIFESTAZIONI PERIODO INVERNALE NATALIZIO	5	Realizzazione con successo di almeno 5 Eventi e manifestazioni periodo Novembre- gennaio con un numero di partecipanti non inferiore a 50 sempre in relazione e in proporzione alle disposizioni Covid -19	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore
NUOVE CONVENZIONI PER UTILIZZO SEDE COMUNALE CON LE ASSOCIAZIONI	10	Sottoscrizione convenzioni con associazioni previa verifica disponibilità patrimonio immobiliare da parte del'ufficio tecnico ENTRO IL 30/04/2023	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore

○ **Biblioteca e Politiche Giovanili**

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	PERSONALE COINVOLTO
AFFIDAMENTO ESTERNO DI GESTIONE DI ALCUNE ATTIVITA' DELLA BIBLIOTECA COMUNALE	10	Riorganizzazione servizio biblioteca con implementazione e miglioramento delle attività proposte con un aumento di utenza del 10% AFFIDAMENTO ENTRO 30/06/2023	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore direttivo
CARTA DEI SERVIZI DELLA BIBLIOTECA	10	Predisposizione e pubblicazione carta dei servizi Predisposizione del customer satisfaction per i cittadini	N.1 Istruttore Direttivo P.o n. 1 istruttore direttivo

Servizio Pubblica Istruzione - Sport**Servizio Generali (Messi, Protocollo e U.R.P.)****Servizi Demografici (Anagrafe stato civile Elettorale polizia mortuaria)****Servizio Attività Produttive**

OBIETTIVO	DESCRIZIONE ATTIVITA'	INDICATORI OBIETTIVO – ATTIVITA'	PESO	SERVIZIO
Asta di concessione locali per immobili attualmente concessi a BAR CENTRALE e LIBRERIA BONTURI	Predisposizione atti per asta pubblica immobile attualmente concesso a BAR CENTRALE	Entro 31/03/2023	15	Pubblica istruzione
	Predisposizione atti per asta pubblica immobile attualmente concesso a LIBRERIA BONTURI	Entro 30/09/2023		
Trasporto scolastico in collaborazione con ufficio appalti	Atti propedeutici all'affidamento del servizio di trasporto	Entro 28/02/2023	15	Pubblica istruzione
	Capitolato, avvio procedura	Entro 30/06/2023		
	Organizzazione logistica degli iscritti	Entro 31/07/2023		
Carta dei Servizi del Comune di San Bonifacio relativi al settore	Predisposizione carta dei servizi ed approvazione con deliberazione della Giunta Comunale	Entro 30/09/2023	10	Protocollo
	Pubblicazione sul sito istituzionale e predisposizione della customer satisfaction per i cittadini			
Numerazione loculi cimitero del capoluogo corrispondenti alla cartografia	Avvio procedura acquisto dei numeri	Entro 31/03/2023	15	Attività produttive
	Predisposizione dei vari lotti e	Entro 30/06/2023		

esistente	numerazione sulle mappe Numerazione dei loculi sui loculi	Entro 31/12/2023		
Gestione diretta del palazzetto dello sport "Palaferroli"	Gestione utilizzo con l'ufficio sport Affidamento diretto del servizio di custodia e pulizia Avvio procedura per nuova concessione	Entro 28/02/2023 Entro 31/12/2023	15	Servizio Sport
Informatizzazione del rilascio CIE con acquisizione foto in loco	Procedura di acquisto dispositivi e software per l'acquisizione della foto in tempo reale allo sportello Attivazione del servizio di acquisizione foto allo sportello	Entro 30/06/2023 Entro 31/12/2023	20	Servizi Demografici

Servizio Segreteria Generale e organi istituzionali
Servizi Affari Legali
Servizio Appalti e Ricerca Finanziamenti (Ufficio Contratti)

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/PESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO
Supporto giuridico-amministrativo sulle procedure di appalti di beni e servizi (indicazioni, chiarimenti, procedure da seguire) per l'area segreteria	15	Parere scritto entro 20 giorni dalla richiesta	Appalti
Svolgimento delle procedure di gara previste nella programmazione biennale di beni e servizi	10	Svolgimento 80% delle procedure indicate	Appalti
Tempi brevi di pubblicazione Giunta e Consiglio	5	Pubblicazione delle delibere di Giunta entro 5 giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione, deliberazioni di Consiglio entro 15 giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione	Segreteria
Supporto nella redazione dei provvedimenti amministrativi dell'Ente	15	n. ricorsi	Segreteria
Stipula contratti in tempi brevi	10	Stipula entro 15 giorni dalla richiesta dell'ufficio (o dalla ricezione della documentazione)	Contratti
Supporto nella redazione di un nuovo regolamento per la concessione di contributi sociali	10	Invio alla commissione statuto e regolamenti della proposta di nuovo regolamento contributi sociali entro 31/05/2023	Segreteria
Supporto all'ufficio tecnico per l'istruttoria relative alla protezione civile	10	n. 10 istruttorie all'anno	Segreteria
Autorizzazioni	10	Corretto	Segreteria

sale. Ricognizione dei locali interessati e coordinamento delle attività necessarie alla loro fruizione		espletamento del servizio con numero esiguo di segnalazioni	
--	--	---	--

Corpo di Polizia Locale

P.O. Comandante: Vincenzo Di Carlo

OBIETTIVO	PUNTEGGIO/P ESO (%)	TEMPI DI ESECUZIONE E INDICATORI DELLE PRESTAZIONI	UFFICIO
Emissione ruolo CDS 2019 Ruoli amministrativi dal 2014 al 2018	5	<p>Annuale. L'ufficio provvederà alla elaborazione e alla successiva emissione dei ruoli coattivi, inviandoli alla società di riscossione Maggioli Tributi Spa, riscossione di tutti i verbali non pagati nei 60 giorni previsti dalla normativa in vigore ed in carico all'Ufficio del Contenzioso</p> <p><i>INDICATORE: emissione completa del ruolo.</i></p>	UFFICIO DEL CONTENZIOSO
Supporto logistico, sicurezza e viabilità per la realizzazione degli eventi organizzati dal Comune di San Bonifacio nel 2023	10	<p>Annuale. Sulla base della programmazione annuale degli eventi inviata dai servizi Attività Produttive+servizio Cultura entro febbraio 2023, l'ufficio fornisce supporto logistico, sicurezza e viabilità per la realizzazione di tutti gli eventi organizzati dal Comune di San Bonifacio</p> <p><i>INDICATORE: realizzazione di tutti gli eventi inseriti nella programmazione</i></p>	UFFICIO POLIZIA LOCALE
Controllo del rispetto del divieto di sosta	10	<p>Annuale. N. 10 ore settimanali</p> <p><i>INDICATORE: realizzazione del progetto nel suo insieme.</i></p>	UFFICIO POLIZIA LOCALE
Aggiornamento e potenziamento videosorveglianza	15	<p>Annuale. Il reparto incaricato provvederà all'installazione e configurazione di 8 telecamere videosorveglianza di cui 4 nuove e 4 in sostituzione di 4 obsolete. Spesa già impegnata</p> <p><i>INDICATORE: realizzazione del progetto nel suo insieme.</i></p>	REPARTO P.L. VIDEOSORVEGLIANZ A
Rilevazione con strumentazione Targa System controllo documentale conducenti	5	<p>Annuale. 4 - 5 servizi alla settimana per totale 100 posti di controllo minimo nel territorio di competenza.</p> <p><i>INDICATORE: numero posti di controllo</i></p>	REPARTO OPERATIVO STRADALE P.L.

Rilevazione velocità veicoli	10	<p>Annuale. 1 - 2 servizi alla settimana per totale 50 posti di controllo minimo nelle vie interessate dal fenomeno, con specifica attenzione della zona con limite 30 km orari.</p> <p><i>INDICATORE: numero posti di controllo effettuati</i></p>	<p>REPARTO OPERATIVO STRADALE P.L.</p>
Raccolta RSU interventi con ditta specializzata, per rimozione e controllo dei rifiuti abbandonati, procedura sanzionatoria	10	<p>Annuale. Su tutti gli abbandoni segnalati da App Municipium e Assessorato specifico o controlli sul territorio d'iniziativa (media di 2 controlli alla settimana - 100 annui)</p> <p><i>INDICATORE: numero controlli effettuati.</i></p>	<p>REPARTO P.L. SETTORE POLIZIA ECOLOGICA</p>
Controllo dei terreni incolti	10	<p>Annuale. Eliminare situazione di criticità segnalate.</p> <p><i>INDICATORE: numero interventi</i></p>	<p>REPARTO P.L. SETTORE POLIZIA ECOLOGICA</p>
Presidio delle zone stazione-via Trento-Corso Venezia	5	<p>Annuale. Controlli da effettuarsi nella fascia oraria 17-19,30 n. 3 volte a settimana, periodo giugno-settembre.</p> <p><i>INDICATORE: minore criticità rilevate</i></p>	<p>REPARTO P.L. SETTORE POLIZIA ECOLOGICA</p>

SOTTOSEZIONE 2.3-RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato con delibera n. 7 del 17/01/2023. Nella *parte generale* del PNA 2022 l'ANAC ha fornito indicazioni per la predisposizione del PTPCT della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in quanto la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono strumento per la creazione e a protezione del valore pubblico. E' chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del valore pubblico e costituiscono il necessario presupposto per l'attuazione del programma di governo di questa amministrazione, così come risulta dal DUP approvato con deliberazione consigliare n. 9 del 13/03/2023.

Valutazioni preliminari:

Al fine della predisposizione del PTPCT 2023-2025, come evidenziato nell'allegato n. 1 del PNA 2022 "*Check-list per la predisposizione del PTPC e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO*", il RPCT ha considerato come base di partenza gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente secondo una logica di miglioramento progressivo.

Si è pertanto proceduto con un avviso pubblico prot. 43652 del 23/12/2022 con il quale è stata avviata una consultazione degli stakeholders per l'aggiornamento del PTPCT 2023-2025 parte integrante del PIAO, sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione, sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, finalizzata alla presentazione di contributi e/o suggerimenti.

Il RPCT si è avvalso poi della collaborazione dell'intera struttura nella predisposizione del PTPCT, con particolare riferimento ai dirigenti e ai titolari di P.O.. Il RPCT si è ricordato inoltre con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni e OIV.

Durante l'anno 2022 sono stati attuati interventi idonei ad assicurare la formazione del personale al fine di incrementare la cultura della legalità e superare una logica adempimenti che chiaramente hanno agevolato la redazione del piano 2023-2025:

Argomento dei corsi effettuati nel 2022:

- a) digitalizzazione della P.A.
- b) informatizzazione dei principali servizi (sportello telematico, utilizzo software in uso presso l'ente etc ...)
- c) cyber security awareness
- d) novità normative in materia di anticorruzione, pubblicità e trasparenza:
 - a. modulo livello specifico in house a cura del Segretario Generale – RPCT;
 - b. modulo livello generale a cura di una società di formazione
- e) formazione in materia di privacy a cura del DPO
- f) appalti
- g) PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza)

Questa attività di formazione rivolta a tutto il personale dell'Ente è finalizzata a rendere tutti i dipendenti che dovranno attuare le varie misure attori protagonisti del piano, cercando di coinvolgere gli stessi anche nel processo decisionale in modo da recepire eventuali osservazioni degli stessi.

La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione: la trasparenza come sezione del PTPCT, le misure specifiche di trasparenza

Come evidenziato nell'allegato n. 1 del PNA 2022 "*Check-list per la predisposizione del PTPC e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO*", questa amministrazione ha previsto nel PIAO-sezione anticorruzione/PTPCT una sezione dedicata alla trasparenza e continuerà ad implementare anche nel 2023, le principali prescrizioni in tema di anticorruzione e trasparenza.

Nel documento unico di programmazione economica (DUP), approvato con deliberazione di Consiglio Comunale di San Bonifacio n. 9 del 13/03/2023, sono stati approvati gli obiettivi strategici assegnati alla struttura da parte degli organi di indirizzo, in materia di trasparenza. Il DUP prevede che ogni dirigente, coadiuvato da funzionari e dal personale assegnato, garantisca il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare provvedendo anche al controllo avvalendosi delle procedure e tecnologie in dotazione.

A tal fine risultano organizzati e schematizzati i flussi informativi, nel programma sicr@web, per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, e la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente". Tale informatizzazione è fornita mediante un sistema di alert che sollevano l'attenzione di chi sta predisponendo l'atto nelle sue varie fasi (ad esempio: alert per verificare la presenza di dati da non pubblicare ai fini della privacy, alert per verificare l'obbligatorietà di pubblicazione ai fini della L. 190/2012...)

Risultano indicati i termini per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, oltre ai casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

In una logica di trasparenza estesa alla generalità degli atti, il Comune di San Bonifacio ha approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 30/05/2022 il "REGOLAMENTO IN MATERIA DI DIRITTO DI ACCESSO DOCUMENTALE, ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZZATO".

La trasparenza in materia di contratti pubblici è disciplinata in una parte speciale del PNA 2022. L'ANAC fornisce un'elencazione dei dati, atti e informazioni da pubblicare, attraverso l'allegato al PNA 2022 n. 9) Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione 1° livello – Bandi di gara e contratti che è sostitutivo degli obblighi per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016. L'ANAC evidenzia che la pubblicazione deve avvenire per ciascuna procedura.

Questa amministrazione riconosce all'allegato sopra citato la finalità di rendere più chiari gli atti di ogni singolo contratto, anche ai lettori esterni all'amministrazione interessati a conoscere lo svolgimento dell'intera procedura. A tale fine viene allegato al presente PIAO - sotto sezione Rischi corruttivi e trasparenza, il nuovo elenco (allegato A) al fine di darne esecuzione in un'ottica di gradualità e di progressivo miglioramento.

• *L'attestazione degli OIV sulla trasparenza*

Questa amministrazione attualmente ha un nucleo di valutazione monocratico: con decreto sindacale numero 35 del 19/07/2019 si è provveduto ad individuare a seguito di selezione pubblica e nominare in qualità di componente del Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica il Dott. Gianluca Bertagna, fino alla scadenza del mandato del Sindaco, salvo revoca;

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, per ogni esercizio, sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

a) *Documento di attestazione,*

- b) *Scheda di sintesi*
- c) *Griglia di verifica.*

- ***Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali, il codice di comportamento, i codici etici e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi***

Un complesso sistema di norme e linee guida di ANAC, Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolamentano le modalità con cui deve esplicitarsi "il comportamento dei dipendenti pubblici". Ad integrazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in Amministrazione trasparente:

- a) *Codice di comportamento dei pubblici dipendenti*
- b) *Codice disciplinare*

Inoltre la legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) *non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) *non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,*
- c) *non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- d) *non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Questo Comune verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

A seguito di controlli in sede di audit, il RPTC ha ritenuto opportuno trasmettere ai dirigenti e titolari di P.O. del Comune di San Bonifacio la direttiva n. 4/2022 (prot. 39019/2022) ai sensi della quale, in attuazione delle Linee Guida ANAC n. 15 del 2019 paragrafi 5 e 6, la nomina del RUP per ogni affidamento di contratti pubblici è subordinata alla preventiva acquisizione della dichiarazione sostitutiva di assenza di conflitto di interessi. E' stato trasmesso un modello tipo di dichiarazione per agevolare l'esecuzione della direttiva stessa.

Il comunicato del Presidente ANAC del 14/09/2022 richiama i RPCT al dovere di segnalare all'ANAC le possibili ipotesi di violazione del d.lgs. 39/2013. A tale proposito sono già in essere nel Comune di San Bonifacio:

- a cadenza annuale, dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di

incompatibilità (art. 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39) da parte di dirigenti e titolari di P.O.

- a cadenza annuale, controllo tramite banca dati del casellario giudiziale (Procura della Repubblica del Tribunale di Verona) delle dichiarazioni di dirigenti/titolari di P.O./RUP

- *La “rotazione ordinaria e straordinaria”*

La rotazione del personale è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 definisce in maniera compiuta due tipi di rotazione:

a) La rotazione straordinaria

L’istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L’istituto è previsto dall’art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Questo tipo di rotazione non è stata attuata in questo Comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

b) La rotazione ordinaria

La rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l’attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell’ente non consente, di fatto, l’applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:

“(…) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell’articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell’ente risulti incompatibile con la rotazione dell’incarico dirigenziale”.

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

“L’attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest’ottica, la Conferenza delle regioni, l’A.N.C.I. e l’U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all’attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni”.

- **La gestione delle segnalazioni whistleblowing**

In attesa delle nuove linee guida di ANAC si dà atto che il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a

consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il PNA 2019 prevede che siano accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) *la tutela dell'anonimato;*
- b) *il divieto di discriminazione;*
- c) *la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

A tal fine questo comune si è dotato di un sistema informatizzato proprio, <https://comunesanbonifacio.whistleblowing.it/#/> che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima. Alla data attuale non risultano segnalazioni.

- **Divieti post-employment (pantouflage)**

Questa fattispecie è stata definita nel PNA 2019:

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di ANAC che sono consultabili da pag. 64 e seg. del PNA 2019: "1.8. Divieti post-employment (pantouflage)".

Come misura specifica per il 2023 si prevede l'inserimento nei contratti di lavoro da sottoscrivere l'inserimento della clausola relativa a tale obbligo.

- **Gli incarichi extraistituzionali**

Vengono segnalati gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, ovviamente da svolgere fuori dell'orario di lavoro.

Ai sensi dell'art. 18 d.lgs. 33/2013 e dell'art. 53 c. 14 d.lgs. 165/2001, sono aggiornati gli incarichi extraistituzionali nella sezione Amministrazione Trasparente/Personale/Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti).

- **Rafforzamento dell'antiriciclaggio**

Il PNA 2022 indica quali misure di prevenzione e trasparenza a protezione del "valore pubblico" le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 231/2007 (cd. Decreto antiriciclaggio). Viene evidenziato che nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi provenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Il Presidente dell'ANAC ha dichiarato che ANAC ha espressamente indicato l'utilizzo della Banca dati Anac come strumento per raccogliere e tenere aggiornato, a carico degli operatori economici, il dato sui titolari effettivi. La figura di "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1 c. 1 lett. pp) del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse del quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231/2007 detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili. In base all'art. 20:

1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le

persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo.

2. nel caso in cui il cliente sia una società di capitali: a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da persona fisica; b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona.

3. nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza: a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria; b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria; c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.

4. nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000 n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi: a) i fondatori, ove in vita; b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili; c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione.

5. qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica.

Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici. In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini.

Al fine di prevedere per il 2023 specifiche misure antiriciclaggio per i contratti finanziati con il PNRR è stato previsto l'obbligo di un'autodichiarazione, per tutte le ditte aggiudicatarie degli appalti pubblici che si riferiscono a tale piano, contenente l'indicazione del titolare effettivo dell'impresa aggiudicataria. Tale dichiarazione dovrà poi essere verificata, successivamente alla istituzione di tale registro, al fine di verificarne eventuali incogrutà.

Il Sistema di gestione del rischio corruttivo

Il sistema di gestione del rischio corruttivo è stato disegnato nell'allegato 1 al PNA 2019, denominato: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

Si tratta di un documento estremamente complesso e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie:

- a) *Il monitoraggio*
- b) *Il riesame*

ANAC dispone cioè che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame.

Fase 1: Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

1.1. Analisi del contesto esterno

Parte 1: analisi socio-economica

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione invitiamo a tenere presente che esiste già uno strumento che fa un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno, questo documento è il DUP - *Documento Unico di Programmazione*.

È stato adottato il provvedimento di deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 13/03/2023 "APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023-2025 E DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2023-2025 E RELATIVI ALLEGATI" con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

Parte 2: analisi socio-criminale

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale.

Al fine di promuovere il miglioramento delle condizioni di sicurezza, sia oggettiva che percepita, del Comune di San Bonifacio è stata istituita la Commissione Comunale per la Sicurezza Urbana in conformità con quanto stabilito dall'art. 25 dello Statuto Comunale e visto il Decreto Legge nr. 14 del 20/02/2017 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".

Il Regolamento della Commissione comunale per la sicurezza urbana, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.38 del 27/07/2018, specifica che per sicurezza urbana si intende il bene pubblico che afferisce alla vivibilità e al decoro della città di San Bonifacio, da perseguire anche attraverso interventi di riqualificazione anche urbanistica, sociale e culturale, e recupero delle aree o dei siti degradati, l'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale, la prevenzione della criminalità, in particolare di tipo predatorio, la promozione della cultura del rispetto della legalità e l'affermazione dei più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile, cui concorrono prioritariamente, anche con interventi integrati, lo Stato, le Regioni e gli Enti locali, nel rispetto delle rispettive competenze e funzioni.

Attraverso anche l'attività della Commissione comunale per la sicurezza urbana in data 20/10/2022 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa per il progetto "Controllo del Vicinato" tra Prefettura di Verona e il Comune di San Bonifacio con lo scopo di promuovere la partecipazione attiva dei residenti impedendo il concretizzarsi dei fattori che potenzialmente minacciano la sicurezza dei cittadini (es. furti nelle abitazioni, microcriminalità).

Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa e comunque le evidenze criminali, al momento non hanno evidenze nei processi della amministrazione comunale. Si rileva che nell'anno precedente 2022 l'Amministrazione non è stata coinvolta in fenomeni di corruzione e/o profili di rilevanza in materia di violazione della disciplina dell'integrità.

1.2. Analisi del contesto interno

Struttura politica

Con le elezioni del 2019 è stato proclamato eletto sindaco Provoli Giampaolo, che ha nominato la Giunta composta da 5 assessori.

Struttura amministrativa

Segretario comunale è Di Marco Massimo che è stato nominato anche RPCT.

L'attuale assetto organizzativo risulta dai seguenti decreti di nomina:

- decreto del Sindaco n. 13 del 15/03/2021 – conferimento incarico di Dirigente dell'area Segreteria Generale – Affari Generali e Servizi alla Persona fino al 14/03/2024 al Segretario Generale Dott. Massimo Di Marco;

- decreto del Sindaco n. 30 del 23/12/2022 – conferimento incarico di Dirigente dell'area Risorse Economiche Finanziarie e Patrimoniali fino al 31/12/2025 al dott. Gilberto Zenaro ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del d.lgs 267/2000;
- decreto del Sindaco n. 1 del 03/01/2023 – conferimento incarico di Dirigente dell'Area Gestione del Territorio e Tutela dell'Ambiente, dei Lavori Pubblici e della Sicurezza fino al 03/01/2026 all'arch. Cristina Formaggio;
- decreto dirigenziale n. 29 del 03/05/2021 e delega di funzioni dirigenziali a titolare della Posizione Organizzativa (decreto n. 33 del 14/05/2021 modificato con decreto n. 36 del 24/05/2021) - Dott.ssa Silvia Visentin - “AREA DEMOGRAFICI-SERVIZI GENERALI-ATTIVITA' PRODUTTIVE PUBBLICA ISTRUZIONE-SPORT” Servizi Demografici (u.o. stato civile – Gestione servizi cimiteriali (concessione loculi e gestione lampade votive) e u.o. elettorale) - Servizi Generali (u.o. urp e protocollo, u.o. centralino, u.o. messi) - Attività Produttive - Pubblica Istruzione – Sport;
- decreto dirigenziale n. 26 del 03/03/2021 e delega di funzioni dirigenziali a titolare di Posizione Organizzativa (decreto n. 32 del 14/05/2021 modificato con decreto n. 36 del 24/05/2021) – Iafrate Alessandra - “AREA PERSONALE – CULTURA - BIBLIOTECA E POLITICHE GIOVANILI” Servizi: Servizio Personale – Cultura – Biblioteca e Politiche Giovanili;
- decreto dirigenziale n. 27 del 03/05/2021 e delega di funzioni dirigenziali a titolare della Posizione Organizzativa (decreto n. 34 del 14/05/2021 modificato con decreto n. 36 del 24/05/2021) – Attribuzione competenze a titolare di Posizione Organizzativa - Dott. Vincenzo Di Carlo - “VIGILANZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO – Servizio autonomo di Polizia Locale”;
- decreto dirigenziale n. 2 del 09/01/2023 e delega di funzioni dirigenziali a titolare di Posizione Organizzativa - Geom. Alessandro Todesco - Servizio Manutenzione, Sicurezza (u.o. manutenzione edilizia pubblica – u.o. sicurezza sui luoghi di lavoro - protezione civile), Lavori Pubblici, (u.o. progettazione interna e finanziamenti), Espropriazioni (u.o. espropriazioni e gestione del patrimonio)” fino al 31/03/2023;
- decreto dirigenziale n. 28 del 03/05/2021 e delega funzioni dirigenziali al titolare di Posizione Organizzativa (decreto n. 35 del 14/05/2021 modificato con decreto n. 36 del 24/05/2021) - Dott.ssa Paola Ballini - “AREA SOCIALE” (Servizio Politiche Sociali – u.o. assistenza sociale e u.o. servizi sociali);
- decreto dirigenziale n. 29 del 01/12/2022 di proroga degli incarichi ai titolari delle aree di Posizione Organizzativa Di Carlo Vincenzo – Ballini Paola – Visentin Silvia – Iafrate Alessandra fino al 31/03/2023;
- decreto dirigenziale n. 5 del 27/01/2023 e delega di funzioni dirigenziali a titolare di Posizione Organizzativa (decreto n. 6 del 31/01/2023) – Dott.ssa Roberta Bissa - “AREA BILANCIO – CONTABILITA' E INNOVAZIONE TECNOLOGICA” Servizio Bilancio e contabilità (u.o. economato e gestione inventari – u.o. bilancio contabilità e gestione fiscale – u.o. controllo interno e monitoraggio costi – u.o. partecipate e consolidamento) – Servizio Informatica e Innovazione Tecnologica fino al 31/03/2023;

Fase 2: Valutazione del rischio corruttivo

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 21/03/2022 è stato approvato l'elenco dei processi sottoposti a valutazione del rischio 2022-2024 e per ogni processo sono state indicate:

1. valutazione delle probabilità: criterio 1 discrezionalità, criterio 2 rilevanza esterna, criterio 3 complessità del processo, criterio 4 valore economico, criterio 5 frazionabilità del processo, criterio 6 controlli

2. valutazione dell'impatto: criterio 1 impatto organizzativo, criterio 2 impatto economico, criterio 3 impatto reputazionale, criterio 4 impatto sull'immagine
3. valutazione complessiva del rischio
4. misure specifiche da adottare nel triennio per ridurre ulteriormente il rischio

Processi sottoposti a valutazione del rischio

I fattori abilitanti del rischio corruttivo

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, nell'analisi dell'ANAC, che qui riprendiamo integralmente sono:

- a) *mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *mancanza di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- d) *scarsa responsabilizzazione interna;*
- e) *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- f) *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- g) *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

La misurazione del rischio, l'analisi dei responsabili validata dal RPCT

Per attuare una prima misurazione qualitativa abbiamo proceduto in questo modo:

- a) *E' stata elaborata dalla segreteria comunale una prima generica stesura, per ogni processo, di una scheda in cui si effettua la Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo;*
- b) *E' stata convocata una riunione con i responsabili di settore per un esame congiunto, in particolare sulle misure anticorruptive da intraprendere e sulla base del monitoraggio dell'anno precedente.*

Con questo procedimento riteniamo di avere attuato in modo soddisfacente quel principio della "responsabilità diffusa" dell'anticorruzione, più volte richiamata da ANAC.

Si evidenziano alcuni esempi di fattori abilitanti del rischio dall'analisi congiunta con i responsabili dei servizi:

- a) *mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *mancanza di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*

- d) *scarsa responsabilizzazione interna;*
- e) *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- f) *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- g) *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione*

Trattamento del rischio corruttivo

Le misure generali di prevenzione

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”; BOX 11, pagina 40

Queste misure sono state individuate da ANAC:

- a) *controllo;*
- b) *trasparenza;*
- c) *definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;*
- d) *regolamentazione;*
- e) *semplificazione;*
- f) *formazione;*
- g) *sensibilizzazione e partecipazione; o rotazione;*
- h) *segnalazione e protezione;*
- i) *disciplina del conflitto di interessi;*
- j) *regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).*

Le misure specifiche di prevenzione

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, queste sono sintetizzate nelle misure anticorruttive specifiche riportate nell’allegato per ogni singolo processo.

In data 2 febbraio 2022 il Consiglio dell’AUTORITA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE ha approvato “Sull’onda della semplificazione e della trasparenza. ORIENTAMENTI PER LA PIANIFICAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2022”. Si sono seguiti gli spunti riportati in tale documento, alla sezione III l’ANAC relativamente ai contratti pubblici.

Sono stati inseriti i seguenti 3 processi, oggetto di focus nel documento approvato dall’ANAC:

numero 43 “Esecuzione dei contratti”

numero 44 “Allocazione dei rischi nelle concessioni di lavori e servizi”

numero 45 “Proroghe e rinnovi contrattuali”

Qui di seguito si riportano le misure specifiche previste per ciascun processo sottoposto a valutazione del rischio.

Concorso per l’assunzione di personale

MISURA SPECIFICA: I due fattori maggiori di rischio corruttivo sono legati alla discrezionalità del processo e al suo impatto economico. Si ritiene pertanto necessario adottare ogni misura possibile affinché si riduca l’ambito di discrezionalità attraverso la predeterminazione dei criteri di valutazione e la nomina trasparente delle commissioni di concorso con la predeterminazione dei criteri di nomina dei commissari; si prevede la pubblicazione dei criteri di valutazione delle

prove concorsuali

Per la nomina dei commissari esterni, è necessario procedere tramite un avviso pubblico.

E' previsto inoltre l'inserimento nei contratti di lavoro da sottoscrivere della clausola relativa al divieto di pantouflage.

Concorso per la progressione in carriera del personale

MISURA SPECIFICA: Rispetto al processo n. 1, in questo caso il rischio è minore, per il maggiore controllo interno e il minore impatto esterno. In ogni caso risulta anche qui necessario adottare ogni misura possibile affinché le commissioni di concorso si adoperino nella massima trasparenza, disponendo la pubblicazione dei criteri di valutazione delle prove

Selezione per l'affidamento di un incarico professionale

MISURA SPECIFICA: La normativa prevede un sistema di rotazione degli incarichi, sicché fra le misure di prevenzione si raccomanda l'effettiva applicazione di tale principio che potrà essere derogato solo in casi particolari. Ulteriore misura di prevenzione è il sistema preventivo di audit per tali incarichi.

Si richiama l'obbligatorietà della DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSE.

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

MISURA SPECIFICA: Le procedure di affidamento mediante procedura negoziata devono rigorosamente rispettare il principio di rotazione nella predisposizione degli elenchi. Come misure di prevenzione si richiede ad ogni dirigente/P.O. una verifica a campione del rispetto di tale principio fornendo un report semestrale al RPCT sul rispetto dell'adempimento. Per quanto riguarda le procedure aperte si richiede come misura di prevenzione la rotazione nella nomina delle commissioni di gara. In caso di Accordo Quadro, il visto contabile per i contratti attuativi va posto entro 24 ore dall'inserimento del provvedimento nel gestionale.

Si richiama l'obbligatorietà dell'AUTODICHIARAZIONE DEI PARTECIPANTI ALLA PROCEDURA DI GARA DEI DATI NECESSARI ALL'IDENTIFICAZIONE DEL "TITOLARE EFFETTIVO" NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI A VALERE SUL PNRR.

Tale misura specifica si ricollega all'OBIETTIVO STRATEGICO 2023 "PNRR – Attuazione dei progetti finanziati e predisposizione di nuovi progetti sulla base di eventuali nuovi bandi"

Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione individuate sono le seguenti: rigorosa applicazione del principio di rotazione con report semestrali del dirigente al RPCT sulla attività di controllo a campione effettuata; utilizzo dello schema di determinazione di affidamento; motivazione specifica sulla congruità economica delle offerte. In caso di Accordo Quadro, il visto contabile per i contratti attuativi va posto entro 24 ore dall'inserimento del provvedimento nel gestionale.

Va utilizzata, al fine di consentire una verifica della completezza e adeguatezza degli atti rispetto agli elementi principali/critici della procedura, la CHECK-LIST PER GLI APPALTI che costituisce l'allegato 8 al PNA 2022, allegata al presente provvedimento.

Permesso di costruire

MISURA SPECIFICA: L'obbligo di pubblicazione dei dati relativi ai permessi di costruire e i meccanismi di controllo a campione effettuato in base al sistema dei controlli dell'Ente dovrebbe prevenire i rischi corruttivi. Trattandosi poi di atto vincolato i rischi di corruzione sono limitati.

Si richiama l'obbligatorietà della DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSE.

Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Il rischio corruttivo insito in questo processo e nelle varie fasi può essere ridotto solo attraverso un maggiore utilizzo di criteri oggettivi di valutazione, come l'indicatore ISEE, o elementi predeterminati da bandi provenienti anche da altre amministrazioni, per i servizi sociali che utilizza apposita modulistica, e da criteri oggettivi previsti nello specifico regolamento, per gli altri contributi. Naturalmente vi può essere anche la necessità di contributi eccezionali, ma in tali casi si renderà necessaria una congrua motivazione dell'atto attributivo del contributo, che dovrà essere comunicato al RCPT. Con le dovute cautele relative alla riservatezza dei dati personali, dovrà essere data la più ampia pubblicità possibile ai provvedimenti di liquidazione. I criteri per l'erogazione dei contributi, in particolare alle associazioni, vanno pubblicati in un avviso pubblico.

L'attuazione di tale misura specifica si ricollega all'OBIETTIVO 2023 dei servizi sociali di stesura di un nuovo regolamento di concessione dei contributi sociali che fissi in maniera più stringente i criteri di assegnazione.

Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale

MISURA SPECIFICA: Trattandosi di un processo altamente discrezionale, ma appartenente alla discrezionalità politica, non potendo effettuare un'attività di controllo basata esclusivamente sulla legge, si rende particolarmente opportuno prevedere meccanismi di coinvolgimento di tutti gli *stakeholders*.

Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa

MISURA SPECIFICA: Per questa tipologia di atti gli strumenti principali di prevenzione risultano essere l'attuazione del sistema di controlli adottato dall'Ente, la trasparenza degli atti e il controllo sulle situazioni di incompatibilità.

Gestione delle sanzioni per violazione del CDS

MISURA SPECIFICA: La direttiva per la riduzione del rischio è inerente al processo di riscossione che deve essere progressivamente sempre più informatizzato e rendere automatico ogni passaggio, specie per quelle sanzioni che vengono annullate, revocate o per le quali si decide di non procedere con la "*messa a ruolo/riscossione coattiva*".

Gestione ordinaria delle entrate di bilancio

MISURA SPECIFICA: Le fattispecie in cui si concretizzano questi processi sono le più varie, ma diventano rilevanti ai fini dell'anticorruzione solo quando "*si decidono*" ordine degli accertamenti, dilazioni, sconti, azzeramenti, rimodulazioni del debito, ecc.. In questi casi si dovrebbe produrre anche uno scostamento tra la previsione di entrata registrata a bilancio e l'accertamento della stessa. Sarebbe bene dunque che, specie quando si determinano detti scostamenti, venissero dai singoli servizi segnalati al RPCT.

Gestione ordinaria delle spese di bilancio

MISURA SPECIFICA: Il meccanismo della spesa ha acquistato in questi ultimi anni degli

automatismi tali che, se si è seguito tutto il procedimento: bilancio preventivo, PEG, scelta del contraente, impegno di spesa, registrazione dell'impegno, liquidazione, emissione del mandato, qualora la spesa stessa sia legittima (però in caso contrario siamo in una fattispecie diversa da questa scheda), è molto complicato ipotizzare fattispecie corruttive. In questo contesto possono assumere rilevanza e potrebbero essere segnalate al RPCT solo le variazioni della spesa particolarmente significative rispetto alle previsioni. Si segnala che il regolamento dei controlli interni prevede un'apposita procedura di verifica sulle modalità di effettuazione delle spese alla presenza dei Responsabili e del Segretario comunale (RPCT).

Accertamenti e verifiche dei tributi locali

MISURA SPECIFICA: Le misure più importanti sono inerenti ai processi di accertamento e di riscossione. Per il primo, si prevede come misura di prevenzione il rispetto dell'ordine cronologico delle annualità in prescrizione, che può essere derogato solo per casi adeguatamente motivati e comunicati al RPCT. Per quanto riguarda il secondo, il sistema di riscossione deve essere progressivamente sempre più informatizzato e rendere automatico ogni passaggio, specie per quei tributi che vengono annullati, revocati o per i quali si decide di non procedere con la "messa a ruolo/riscossione coattiva".

Accertamenti con adesione dei tributi locali

MISURA SPECIFICA: In considerazione della delicatezza del provvedimento, si rende necessario il coinvolgimento del RPCT.

Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi

MISURA SPECIFICA: Gli agenti e tecnici che accertano, sul territorio, gli abusi e le violazioni alla normativa urbanistica dovranno sempre operare in coppia al fine di testimoniare reciprocamente l'integrità dei propri comportamenti.

L'ufficio competente procede alla verifica a campione, sorteggiando il 5% delle verifiche tecniche prodotte dai richiedenti per l'ottenimento delle attestazioni di idoneità alloggiativa nell'arco di 1 anno dal 01.01 al 31.12, in accordo con la Polizia Locale.

Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)

MISURA SPECIFICA: La misura di prevenzione più importante è data dalla verifica del rispetto degli obblighi di pubblicità attinenti a tale processo, quali: l'obbligo di pubblicazione dei dati, dei parametri oggettivi su cui la valutazione viene effettuata e l'attribuzione della valutazione da un soggetto esterno. Tali misure risultano adeguate alla prevenzione del rischio.

Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico

MISURA SPECIFICA: Se vengono applicate in modo chiaro e trasparente le disposizioni normative e regolamentari, non dovrebbero verificarsi fenomeni corruttivi. Questa fattispecie è comunque una di quelle in cui è rilevante anche il controllo delle entrate relative ai canoni previsti. In ogni caso opera anche in questa ipotesi il sistema dei controlli dell'Ente.

Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli anche viaggianti, pubblici intrattenimenti, feste da ballo, esposizioni, gare)

MISURA SPECIFICA: Se vengono applicate in modo chiaro e trasparente le disposizioni normative e regolamentari, non dovrebbero verificarsi fenomeni corruttivi. Questa fattispecie è

comunque una di quelle in cui è rilevante anche il controllo delle entrate relative ai canoni previsti. In ogni caso opera anche in questa ipotesi il sistema dei controlli dell'Ente.

Pratiche anagrafiche

MISURA SPECIFICA: La misura specifica è il rispetto dell'ordine cronologico nell'espletamento delle pratiche verificato con il controllo a campione.

Documenti di identità

MISURA SPECIFICA: La misura prevista è il rigoroso rispetto dell'ordine di presentazione presso lo sportello.

Servizi per minori e famiglie

MISURA SPECIFICA: Per i servizi che comportano la corresponsione di contributi in denaro si fa riferimento alle prescrizioni di cui alla scheda sulla corresponsione dei benefici economici. Per i servizi in cui si debba disporre il ricovero in struttura o interventi similari, si dovranno utilizzare solo strutture accreditate secondo la normativa regionale. Per quanto riguarda gli affidi a famiglie, l'erogazione del contributo alla famiglia per rimborso spese viene effettuato sulla base di criteri definiti e prestabiliti.

Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione più efficaci sono quelle di una predeterminazione oggettiva dei criteri di attribuzione dei vantaggi, unita al sistema dei controlli interni per la verifica dell'attuazione degli stessi. Per i servizi domiciliari il regolamento comunale garantisce equità di trattamento e trasparenza. Per i servizi di ricovero in struttura l'eventuale contributo ad integrazione della retta viene calcolato in base al Regolamento Comunale apposito.

Servizi per disabili

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione più efficaci sono quelle di una predeterminazione oggettiva dei criteri di attribuzione dei vantaggi, unita al sistema dei controlli interni per la verifica dell'attuazione degli stessi. Per i servizi che prevedono il ricovero in struttura si fa riferimento al Regolamento del Comitato dei Sindaci.

Servizi per adulti in difficoltà

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione più efficaci sono quelle di una predeterminazione oggettiva dei criteri di attribuzione dei vantaggi, unita al sistema dei controlli interni per la verifica dell'attuazione degli stessi (vedi scheda "Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere")

Raccolta e smaltimento rifiuti

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione afferiscono ad eventuali modalità non corrette di erogazione del servizio. A tal fine si prevede un controllo da parte degli Uffici sul rispetto del capitolato da parte dell'aggiudicatario del servizio e la previsione di un sistema di segnalazioni su comportamenti non corretti sempre da parte del soggetto affidatario.

Gestione del protocollo

MISURA SPECIFICA: L'Ente è dotato di un sistema informatizzato di protocollazione, che costituisce la misura più efficace di prevenzione dal rischio corruttivo.

Gestione dell'archivio

MISURA SPECIFICA: La misura prevista è la dotazione di un sistema di gestione documentale che, unitamente al protocollo elettronico, determina una profilatura dei flussi documentali.

Gestione delle sepolture e dei loculi

MISURA SPECIFICA: La misura più efficace è quella del rispetto dell'ordine cronologiche delle domande.

Gestione delle tombe di famiglia

MISURA SPECIFICA: La misura più efficace è quella del rispetto dell'ordine cronologiche delle domande.

Organizzazione eventi

MISURA SPECIFICA: Nelle procedure di affidamento, anche per tali tipologie di servizi, si richiama quanto già indicato nella scheda relativa agli affidamenti dei servizi con particolare riferimento al principio di rotazione. Nel caso di evento gestito da associazioni privati si richiede una attenta rendicontazione.

Rilascio di patrocini

MISURA SPECIFICA: La misura prevista è il rispetto ed il controllo del Regolamento relativo.

Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni

MISURA SPECIFICA: Determinazione, quanto più possibile oggettiva dei criteri di affidamento, verifica delle incompatibilità per i membri delle commissioni di gara e tempestività nella pubblicazione degli atti.

Funzionamento degli organi collegiali

Non si ritiene necessario adottare misure particolari.

Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi

Non si ritiene necessario adottare misure particolari.

Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni

MISURA SPECIFICA: Le misure di prevenzione sono rappresentate da una predeterminazione dei criteri di nomina e dalla verifica di situazioni di incompatibilità.

Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo

MISURA SPECIFICA: Questo comune si è dotato di un protocollo elettronico con cui vengono profilati i flussi documentali e le segnalazioni.

Gestione della leva

La leva militare al momento è sospesa, anche se in realtà le liste devono ancora essere compilate. Non esistono fattispecie teoriche di corruzione in questo campo.

Gestione dell'elettorato

MISURA SPECIFICA: La maggioranza dei prodotti dell'ufficio elettorale è totalmente vincolata e non può prevedere episodi corruttivi, che invece si possono concretizzare, anche in modo "pericoloso" nei procedimenti di predisposizione delle liste elettorali (autentiche di firma, certificazioni ecc.). In questi casi i dipendenti dell'ufficio elettorale, sia quelli a ciò destinati in via permanente che quelli in via straordinaria, dovranno essere controllati dai propri responsabili al fine di eseguire le loro prestazioni solo nell'ambito dell'ufficio elettorale e solo durante l'orario di ufficio con la presenza di altri dipendenti. La misura di prevenzione viene integrata dall'operatività del sistema dei controlli interni.

Gestione degli alloggi pubblici: Ater e comunali

MISURA SPECIFICA: Per gli alloggi Ater il processo viene gestito esternamente, da altro ente pubblico. Per gli alloggi comunali ci si attiene al regolamento in vigore

Vigilanza sulla circolazione

MISURA SPECIFICA: Gli operatori di Polizia Locale che svolgono servizio di controllo della circolazione agiranno in coppia al fine di testimoniare reciprocamente l'integrità dei comportamenti dei pubblici ufficiali.

Affidamenti in house

MISURA SPECIFICA: L'affidamento in questione è sottoposto alla verifica dei requisiti previsti dalla norma, e pertanto la misura di prevenzione più efficace risulta essere l'operatività dei controlli interni unita alla trasparenza.

Controlli sull'uso del territorio

Le misure sono analoghe a quelle di cui alla scheda "Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi".

Esecuzione dei contratti

MISURA SPECIFICA: Report semestrale sulla corrispondenza tra quanto dichiarato dall'operatore economico in sede di offerta e quanto dallo stesso adempiuto in fase di esecuzione del contratto di appalto

Allocazione dei rischi nelle concessioni di lavori e servizi

MISURA SPECIFICA: La concessione si caratterizza per il trasferimento in capo al concessionario di alcuni rischi quali, a titolo esemplificativo, 1) rischio di costruzione 2) rischio della domanda 3) rischio operativo. Verifica della corretta allocazione del rischio: indicazione di almeno 2 rischi su 3 a carico del concessionario nella matrice dei rischi

Proroghe e rinnovi contrattuali

MISURA SPECIFICA: Corretta gestione delle scadenze contrattuali, monitoraggio delle future

scadenze contrattuali. Entro il 30/09, report delle scadenze contrattuali di affidamenti inferiori ad euro 40.000 relative all'anno successivo

Controlli di polizia amministrativa- attività commerciali e artigianali

MISURA SPECIFICA: L'ufficio attività produttive procede alla verifica a campione, durante l'istruttoria, prima del rilascio dell'autorizzazione. L'ufficio Polizia Locale procede alla verifica su segnalazione e a campione, sorteggiando dallo stradario n. 1 via al mese.

Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- a) *il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;*
- b) *il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.*

In particolare per i processi oggetto di focus dall'ANAC, è stato previsto:

“Esecuzione dei contratti”: report semestrale sulla corrispondenza tra quanto dichiarato dall'operatore economico in sede di offerta e quanto dallo stesso adempiuto in fase di esecuzione del contratto di appalto.

“Allocazione dei rischi nelle concessioni di lavori e servizi”: verifica della corretta allocazione del rischio: indicazione di almeno 2 rischi su 3 del concessionario nella matrice dei rischi.

“Proroghe e rinnovi contrattuali”: corretta gestione delle scadenze contrattuali, monitoraggio delle future scadenze contrattuali. Entro il 30/09 report delle scadenze contrattuali di affidamenti inferiori ad euro 40.000 relative all'anno successivo

Con verbale n. 1 del 07/10/2022 (prot. 34101), pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente/Controlli del sito istituzionale, il RPCT ha proceduto al monitoraggio delle misure specifiche per ridurre ulteriormente il rischio di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 27/04/2022 *“Approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2022-2024”*.

Consultazione e comunicazione

Per la comunicazione valgono tutte le considerazioni già fatte per la trasparenza, con gli strumenti oltremodo flessibili dell'accesso civico e generalizzato, ormai implementati nella nostra amministrazione.

A questi si possono aggiungere strumenti meno *“formali”*, quali le news sul sito istituzionale o su altri canali o media a disposizione del comune.

Per quanto riguarda la consultazione, fondamentale è il coinvolgimento di:

- *Responsabili di settore*
- *OIV/Nucleo di valutazione*

Secondo ANAC queste sono le premesse per un ampliamento del principio guida della *“responsabilità diffusa”* per l'implementazione dell'anticorruzione.

Le procedure in materia di accesso trovano l'aspetto esemplificativo nel Regolamento adottato con deliberazione **consiliare n. 21 del 30/05/2022**, oltre che nella modulistica presente nel sito istituzionale.

[Aggiornamento costante di Amministrazione Trasparente](#)

Dal precedente PTPCT 2022-2024 viene qui riproposto e riapprovato l'ALLEGATO - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.

Come previsto dall'articolo 1 c. 32 della L. 190/2012, il Comune di San Bonifacio assicura livelli essenziali di trasparenza rispetto le procedure di affidamento, con la pubblicazione di:

- la struttura proponente
- l'oggetto del bando
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte
- l'aggiudicatario
- l'importo di aggiudicazione
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura
- l'importo delle somme liquidate

Dal 2021 (art. 53 c. 5 d.l. 77/2021) è stato aggiunto l'obbligo di pubblicazione dei dati relativi all'esecuzione.

Il PNA 2022 ha elencato nell'allegato 9, **per ogni procedura contrattuale**, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti nelle sotto-sezioni "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione Trasparente". Il Comune di San Bonifacio si è attivato per implementare le sotto-sezioni e gradualmente tutti gli uffici coinvolti procederanno ad attuare tale nuova impostazione.

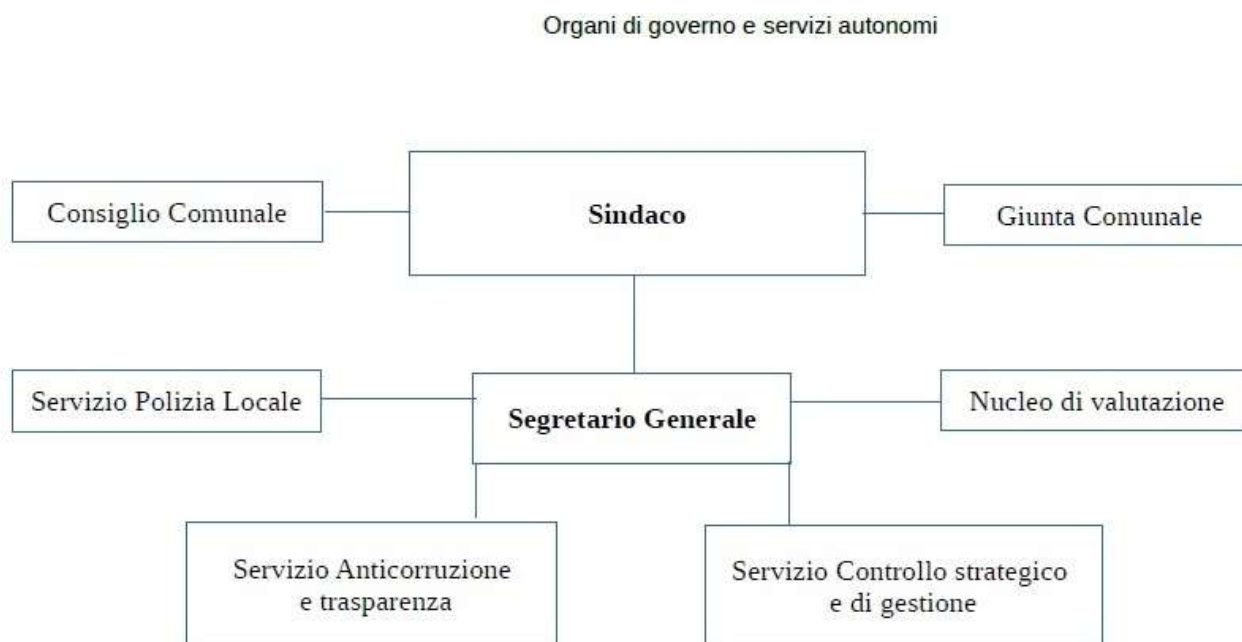
L'allegato 9 PNA "Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione Amm.ne Trasparente-sottosezione 1° livello Bandi di gara e contratti" è sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione Bandi di gara e contratti dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017. I nuovi contenuti della sottosezione riguardano in particolare LA TRASPARENZA DEGLI INTERVENTI FINANZIATI CON I FONDI DEL PNRR.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

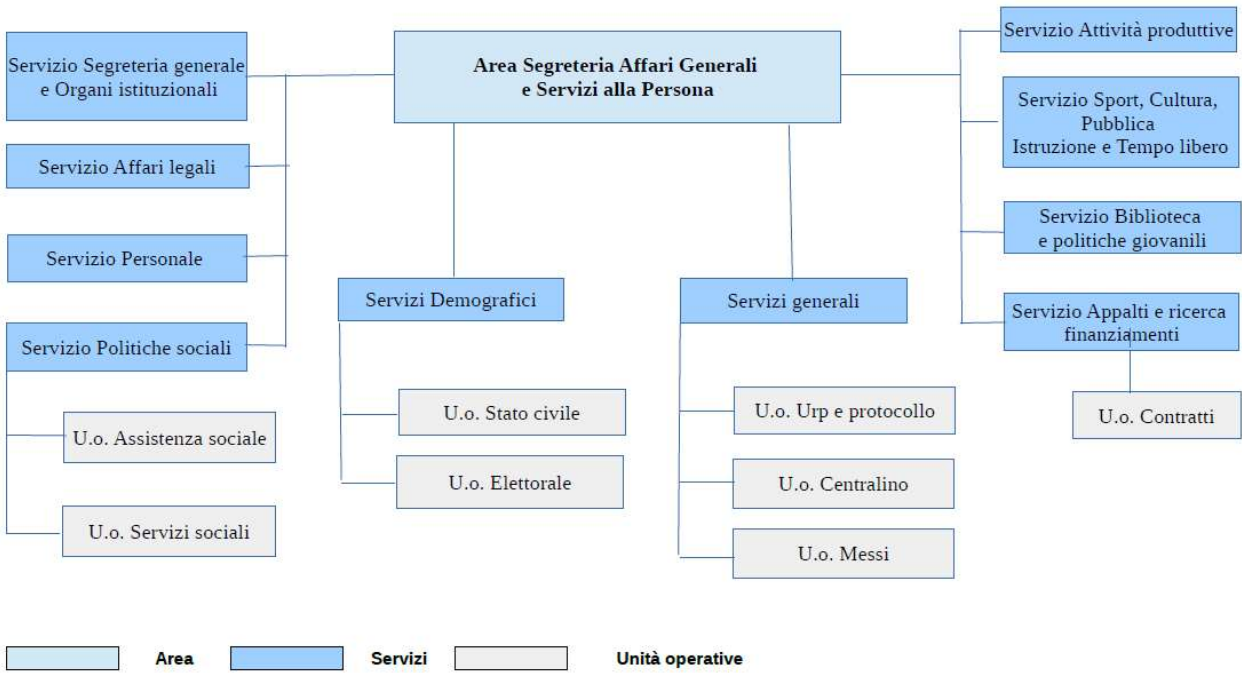
SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune è articolata secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi in Aree, Servizi ed unità operative aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 15/12/2016.

La struttura organizzativa del Comune di San Bonifacio, risulta articolata, come illustrato in dettaglio nel seguente organigramma:



Area Segreteria affari generali e servizi alla persona



Area Risorse economiche finanziarie e patrimoniali



Area Gestione del territorio e tutela dell'ambiente, dei lavori pubblici e della sicurezza



Area
 Servizi
 Unità operative

La struttura organizzativa dell'Ente prevede tre Aree alla cui direzione sono preposti i Dirigenti come sottoindicato:

Area Segreteria Affari Generali e Servizi alla Persona: le funzioni dirigenziali sono affidate al Segretario Generale.

Area Risorse Economiche, Finanziarie e Patrimoniali: Incarico dirigenziale a Dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs 267/2000.

Area Gestione del Territorio e tutela dell'ambiente, dei lavori pubblici e della sicurezza: Incarico dirigenziale a Dirigente a tempo indeterminato.

Le Aree di Posizione organizzativa, che dal 1^a aprile 2023 saranno denominate Aree di posizioni di lavoro per incarichi di Elevata qualificazione, sono individuate dalla Giunta Comunale e il Dirigente competente assegna la responsabilità ad un dipendente della categoria D. Nel Comune di San Bonifacio sono presenti numero 6 incarichi di Posizione Organizzativa che a seguito del nuovo CCNL verranno definiti incarichi di EQ.

SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Con la legge 22 maggio 2017, n. 81, il legislatore definisce il lavoro agile come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e sancisce che le disposizioni si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge. 124 del 2015.

Proprio in quest'ottica il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la Direttiva n. 3/2017 contenente le linee guida in materia di lavoro agile.

A partire dall'anno 2020, a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla malattia da Coronavirus (Covid-19), le Pubbliche Amministrazioni, in attuazione dei provvedimenti emergenziali susseguitisi nel tempo e fino al 14/10/2021, hanno utilizzato ampiamente l'istituto del lavoro agile in modalità semplificata, senza obbligo di sottoscrizione gli accordi individuali di lavoro agile e di trasmettere i dati tramite la piattaforma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

l'utilizzo flessibile del lavoro agile ha risposto alla duplice finalità di ridurre la diffusione del contagio e garantire contestualmente l'erogazione dei servizi all'utenza.

Il DPCM del 23 settembre 2021 è intervenuto nel contesto attuale in cui il lavoro agile emergenziale era previsto come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, alternata alla presenza nelle sedi di servizio, disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni sia quella svolta in presenza.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 sono state specificate le modalità organizzative per il rientro in presenza, nonché le condizioni e i requisiti per l'accesso al lavoro agile, tra cui l'obbligo di sottoscrivere l'accordo individuale di cui alla su citata L. 81/2017.

Nel mese di dicembre 2021 sono state adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", che forniscono agli enti indicazioni generali volte a garantire condizioni di lavoro trasparenti, a favorire la produttività e l'orientamento ai risultati e a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni locali 2019-2021, che disciplina per la prima volta l'istituto del lavoro a distanza, nelle forme del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto".

STATO ATTUALE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di San Bonifacio ha ritenuto, quale utile strumento di organizzazione, l'utilizzo del lavoro agile come modalità della prestazione lavorativa e ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale numero 9 del 24/01/2022 le linee guida per l'applicazione del lavoro agile e nel rispetto delle condizionalità previste nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, sono stati stipulati accordi di lavoro agile.

Di seguito si riportano alcuni dati sull'andamento del lavoro agile nel corso del 2022:

N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2022	N.DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL LAVORO AGILE NELL'ANNO 2022
79	5

Lo strumento ha consentito di fronteggiare più efficacemente l'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, consentendo di conciliare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Ora la nuova modalità di svolgimento delle attività si è utilmente inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro, stimolando il cambiamento strutturale nelle modalità di funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

CONDIZIONALITA' DEL LAVORO AGILE E FATTORI ABILITANTI

Le condizionalità previste per lo svolgimento del lavoro agile dalle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche ed integrate dalle disposizioni del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sono le seguenti:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun/a lavoratore/lavoratrice del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- e) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali, che, in base al CCNL Funzioni locali 2019-2021 sono:

- 1) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- 2) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- 3) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- 4) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- 5) indicazione delle fasce di contattabilità ed inoperabilità;
- 6) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- 7) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
- 8) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione;
- f) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Nel rispetto delle condizionalità previste dalle citate Linee Guida e della disciplina contenuta nel CCNL Funzioni locali 2019-2021, il Comune di San Bonifacio, sulla base della richiamata disciplina dovrà provvedere ad attivare l'iter per l'approvazione di un apposito regolamento.

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per il personale è opportuno che la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione avvenga in modo progressivo e graduale, tenendo conto dei risultati conseguiti.

OBIETTIVI

Il Comune di San Bonifacio, attraverso l'utilizzo del lavoro agile, persegue i seguenti obiettivi generali:

- a. introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, che produca maggiore efficienza ed efficacia, anche in termini di risparmi e di incremento della produttività;
- b. promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi di flessibilità, autonomia e responsabilità;
- c. ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali per migliorare i processi lavorativi;
- d. aiutare il personale a conciliare i tempi di vita e lavoro, in particolare in determinate situazioni personali e familiari, salvaguardando comunque il sistema di relazioni professionali, il senso di appartenenza e la socializzazione, l'informazione e la partecipazione al contesto lavorativo, anche per la crescita della sua produttività;
- e. coniugare innovazione e benessere organizzativo e favorire le pari opportunità;
- f. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano.

MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di San Bonifacio adotta un modello organizzativo del lavoro agile con la finalità di miglioramento della performance organizzativa ed individuale sia in termini di efficienza che di efficacia.

I contributi che si ritiene di apportare attraverso l'utilizzo del lavoro agile sono i seguenti:

- maggiore flessibilità di orario per gli incontri con gli utenti;
- riduzione dei tempi di spostamento degli utenti verso le sedi del Comune;
- implementare la digitalizzazione dei servizi resi al cittadino (portale Istanze online, etc..);
- ridurre il tasso di assenza del personale laddove lo svolgimento del lavoro agile possa risultare una adeguata alternativa all'utilizzo di altri istituti normativi o contrattuali del personale quali congedi, aspettative, part-time, permessi etc...;
- valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica con la finalità di monitoraggio delle attività svolte in rapporto ai procedimenti/processi;
- incentivare il benessere organizzativo e la conciliazione vita/lavoro del personale in ottica di incrementarne la produttività;

SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Si rappresenta di seguito la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti al **31/12/2022**:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
DIR	DIRIGENTE	1
DIR	DIRIGENTE	1 A TEMPO DETERMINATO ART.110 D.LGS 267/2000
D.3	FUNZIONARIO RESPONSABILE DI SERVIZIO	3
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	19
C.1	ISTRUTTORE	27
B.3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	13
B.1	ESECUTORE OPERAIO / AMMINISTRATIVO	15
TOTALE		79

Programmazione strategica delle risorse umane:

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 recepisce quanto previsto dalle linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, emanate da parte del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con D.M. del 08/05/2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, nonché dal recente DL n. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tali linee di indirizzo prevedono anche che la dotazione organica degli enti vada espressa in termini di "spesa potenziale massima" che per le Regioni e gli Enti Locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, corrisponde al limite di spesa consentito dalla legge, come meglio sotto specificato. L'attuale quadro normativo per la spesa del personale è stato ridisegnato dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28/06/2019.

In particolare, gli Enti Locali possono procedere con le assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando l'equilibrio del bilancio asseverato dall'organo di revisione, tenuto conto del valore soglia definito per fasce demografiche quale rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs n. 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, e la media dei primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato.

Con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17/03/2020 e successiva circolare esplicativa del 13/05/2020 sono state definite le fasce demografiche e i relativi valori soglia oltre alle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia ed è stato inoltre previsto che l'entrata in vigore della nuova disciplina avvenga a partire dal 20/04/2020.

Il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 prende in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, mentre per le spese di personale si prende in considerazione il rendiconto 2021 al netto di Irap e per il FCDE il dato assestato del bilancio di previsione 2021:

Titoli	Entrate 2019 accertamenti	Entrate 2020 accertamenti	Entrate 2021 accertamenti	Media 2019-2021 tit. I-II-III-Rendiconto anno 2019-2020-2021	FCDE bil. Assestato 2021	Media al netto FCDE
TIT. 1	11.978.155,55	10.972.969,84	10.840.175,60	11.263.767,00		
TIT. 2	1.502.535,02	3.812.040,84	2.703.984,85	2.672.853,57		
TIT. 3	3.116.458,99	2.085.919,89	3.092.216,06	2.764.864,98		
TOTALE	16.597.149,56	16.870.930,57	16.636.376,51	16.701.485,55	1.063.163,94	15.638.321,61

Spesa del personale 2021 al netto di Irap

3.204.495,77

Rapporto % incidenza spese del personale su Media al netto FCDE

20,49

Atteso che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 delle percentuali sottoriportate:

2020	2021	2022	2023	2024
9%	16%	19%	21%	22%

Rilevato che in applicazione della succitata tabella il calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2023 è calcolato come di seguito riportato:

Spesa del personale 2018	3.077.954,06	Valore incrementativo 21%	646.370,34
Capacità assunzionale 2023: (spesa personale anno 2018+ incremento 21%)	3.724.324,30		

Il Comune di San Bonifacio rimane al di sotto del valore soglia massimo 27% di cui all'art.4 del Decreto 17 marzo 2020, e pertanto è possibile *incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia*”;

Un ulteriore vincolo normativo è dato dall'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 introdotto dal D.L. 90/2014 che impone l'obbligo di contenimento della spesa del personale in termini assoluti rispetto al corrispondente valore medio del triennio 2011-2013, che ammonta per questo Ente ad € 3.901.624,13.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica, viene elaborato nell'ambito degli obiettivi che l'Amministrazione comunale si pone

per garantire l'erogazione ottimale dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Nel programmare il fabbisogno si è tenuto conto:

- delle cessazioni previste a vario titolo nel triennio 2023-2025, in ragione dell'attuale normativa pensionistica con l'obiettivo di assicurare per quanto possibile il turn over;
- delle esigenze rappresentate dai Dirigenti di Area tenuto conto di nuove necessità operative, che comportano di norma una progressiva maggiore specializzazione da parte dei dipendenti comunali;

Anche per il triennio 2023/2025, si valuterà l'attuazione di ulteriori procedure selettive e comparative per le progressioni tra le aree (così dette progressioni verticali), nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, al fine di dare la giusta valorizzazione alle competenze del personale già di ruolo, che si sono sviluppate nel tempo in diversi ambiti organizzativi e professionali.

Nell'ambito di tale piano l'Amministrazione ha programmato e definito il proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi.

Dato atto che l'importo complessivo della capacità assunzionale anno 2023 pari ad €. 3.724.324,30 rappresenta, al netto dell'Irap, la somma massima stanziabile nel bilancio di previsione 2023/2025 per la copertura delle spese del personale in servizio e delle unità lavorative che si intendono assumere con la presente programmazione e che tale limite è stato rispettato.

Agli atti dell'Ufficio Personale sono depositate le dichiarazioni dei Dirigenti relativamente all'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs 165/2001.

Si evidenzia, nella tabella che segue, l'attuale programmazione dei fabbisogni 2023/2025 con indicate le modalità di assunzione.

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N	MOBILITA' VOLONTARIA	UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO PUBBLICO	PROGRESSIONI DI CARRIERA	PROCEDURE PERFEZIONATE
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA DI	1		X	X		
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1		X	X		
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1				X	
TOTALE		3					
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2		X			
C1	ISTRUTTORE	1	X	X			
C1	ISTRUTTORE	1				X	
TOTALE		4					
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERAIO SPECIALIZZATO	1		X			
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERAIO SPECIALIZZATO	1			X		
TOTALE		1					

Tra le assunzioni programmate ci sono due progressioni verticali: una da categoria B3 a categoria C e una progressione verticale da categoria C a categoria D applicando il 50% delle posizioni destinate ad essere coperte dall'esterno ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs 165/2001 mediante procedura comparativa.

La dotazione organica dei posti coperti **alla data di adozione del presente provvedimento** e quelli previsti in questa programmazione risulta essere la seguente:

CAT.	PROFILO PROF	POSTI COPERTI	CESSAZIONI IN CORSO anno 2023	FABBISOGNO PERSONALE 2023	TOTALE
DIR	DIRIGENTE	1			1
DIR	1 DIR ART.110 267/2000	1			1
D3	FUNZIONARIO RESP.	3			3
D1	ISTRUTTORE DIR.	20	1 ISTR DIR	1 ISTR.DIR.PL. 1 ISTR. DIR. INFORMAT. 1 ISTR DIR PROG.VERTICALI	22
C1	ISTRUTTORE	27	1 Progr.VERT	2 AGENTI P.L. da precedente programmazione 3 ISTRUTTORE 1 ISTRUTTORE PROGR.VERTICALI	32
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALI	14	1 Progr.VERT	2 OPERAIO SPECIALIZZATO	15
B1	ESECUTORE	14	1 ESECUTORE (categoria disabili)	1 esecutore in caso di scopertura quota d'obbligo l.68/99	14
TOT		80	4	12	88

L'Ente ha acquisito il prescritto parere del Collegio dei Revisori ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001 protocollo numero 11362 del 29/03/2023

SOTTOSEZIONE 3.4 – PIANO AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, e a rimuovere la segregazione occupazionale del mercato del lavoro, dove le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini e ai livelli di responsabilità più bassi.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Il Personale Dipendente del Comune di San Bonifacio: alcuni dati.

La seguente tavola riporta i dati relativi al Personale Dipendente attualmente in servizio, distinto per categoria e per genere:

	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALI
DONNE	1	17	14	12	0	44
UOMINI	2	6	13	16	0	37
TOTALI	3	23	27	28	0	81

La situazione organica per quanto riguarda il Personale dipendente che ricopre ruoli apicali o che è stato incaricato di responsabilità gestionale, al quale sono state conferite le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Dirigenti di Area	1	1	2

Titolari di Posizione Organizzativa	2	4	6
TOTALI	4	5	9

La suddivisione per contratti part- time è così rappresentata:

	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALI
DONNE	0	2	1	3	0	6
UOMINI	0	0	1	1	0	2
TOTALI	0	2	2	4	0	8

La suddivisione del settore per Area è così rappresentata

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Segreteria - Affari Generali e Servizi alla Persona	8	27	35
Area Risorse Economiche Finanziarie e Patrimoniali	6	5	11
Area Gestione del Territorio e Tutela dell'Ambiente, dei Lavori Pubblici e della Sicurezza	13	12	25
Corpo di Polizia Locale	10	0	10
TOTALI	37	44	81

Dall'analisi complessiva dei dati del personale dipendente dell'Ente emergono le seguenti considerazioni:

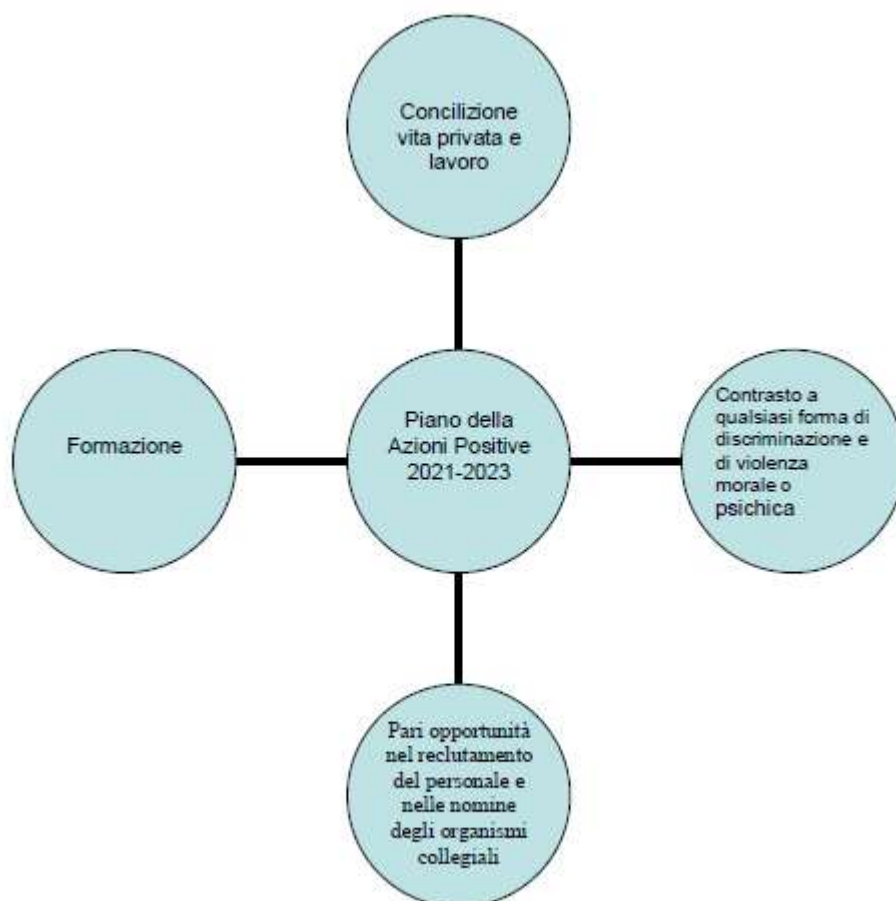
- vi è quasi parità numerica tra i dipendenti uomini e donne, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata dal Comune di San Bonifacio;
- vi è preponderanza di dipendenti donna nella categoria D, mentre risultano leggere differenze nelle categorie B e C;
- nel ruolo di Dirigente la presenza del genere maschile è maggiore di quella femminile, mentre in quello di Titolare di Posizione Organizzativa è superiore quella di genere femminile;
- il contratto a tempo parziale è usufruito prevalentemente dal personale femminile;

- nella Polizia Locale vi è la presenza esclusiva del genere maschile; nei servizi tecnici e finanziari c'è quasi uguaglianza numerica, mentre nei servizi amministrativi vi è predominanza del genere femminile.

Il Piano delle Azioni Positive mira quindi a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte a uomini e donne nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e famigliari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 ricomprende i seguenti obiettivi generali:



OBIETTIVO 1: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA LAVORO.

Il Comune di San Bonifacio dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Ambito d'azione

1) Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le imprescindibili esigenze di organizzazione e funzionamento dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario:

a) Disciplina del part-time: assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dal personale dipendente.

b) Flessibilità di orario in entrata ed in uscita, permessi, aspettative e congedi:

2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita personale o familiare, laddove esistano significative problematiche non diversamente gestibili legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;

3) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente, compatibilmente con il profilo professionale rivestito la possibilità di usufruire di un orario flessibile, in entrata ed in uscita, dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti, da valutare e favorire nel rispetto in ogni caso del necessario equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

4) Il lavoro agile, già utilizzato nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà considerato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato, individuando, in caso di attivazione, le attività ed i servizi che, per loro natura non sono compatibili con lo smart working.

OBIETTIVO 2: FORMAZIONE.

L'accesso alla formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Ambito d'azione

1) Predisposizione di Piani di formazione generali (Es.: Privacy, Trasparenza, Sicurezza, ecc...) e individuali che tengano conto delle esigenze di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo uguali possibilità di frequenza per uomini e donne.

Le attività formative dovranno essere, ove possibile, organizzate in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part time o con specifiche necessità personali o famigliari.

2) L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere le proprie capacità e le proprie aspirazioni anche attraverso percorsi di ricollocazione presso altri uffici e/o valutando eventuali richieste espresse dai dipendenti. Il ricorso alla mobilità interna si pone, pertanto, come strumento per individuare eventuali nuove professionalità, nate sulla base dell'esperienza e delle attitudini dimostrate.

3) In caso di reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es.: congedi parentali, malattia, aspettativa, ecc..) individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici ed i lavoratori nella fase di rientro al lavoro, per consentirne l'aggiornamento normativo e procedurale.

OBIETTIVO 3: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.

Nell'ambito del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica l'Ente intende promuovere azioni positive in difesa dell'integrità, della dignità della persona e del suo benessere fisico e psichico, garantendo un ambiente di lavoro sicuro.

Il Comune di San Bonifacio s'impegna a sostenere le iniziative dirette a favorire la cultura di genere, con particolare attenzione al contrasto delle violenze. A tal fine dal 2018 è impegnato in un progetto in qualità di Ente capofila dei Comuni dell'Area Est Veronese per la realizzazione di una Casa Rifugio per donne vittime di violenza.

Ambito d'azione

1) Divulgazione del Codice Disciplinare degli EE.LL. e del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di San Bonifacio per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere da parte di tutto il personale dipendente del mantenimento di una condotta uniformata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

2) Favorire l'informazione su iniziative in tema di antidiscriminazione e contro la violenza di genere promosse dai Servizi Sociali, dal Servizio Cultura e dalla Commissione di Pari Opportunità, per un'azione non discriminatoria e basata sui diritti umani e sull'accoglienza nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

OBIETTIVO 4: PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLE NOMINE DEGLI ORGANISMI COLLEGIALI.

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle diverse forme e procedure di reclutamento del personale e nella designazione dei rappresentanti in seno a commissioni od organi collegiali a valenza interna ed esterna.

Ambito d'azione

1) nei bandi di concorso e selezione dev'essere espressamente richiamato il rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità e nelle commissioni di concorso dev'essere assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

2) in caso di nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'Ente si impegna a richiamare ed osservare le norme in tema di pari opportunità, garantendo un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione, nonché trasmesso alla Consigliera di Parità territorialmente competente delle OO.SS, delle R.S.U e il Piano potrà, quindi, essere oggetto di revisione ed aggiornamento continui;

SOTTOSEZIONE 3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Sottosezione definisce le priorità strategiche, gli obiettivi, le risorse e i risultati attesi in materia di formazione del personale del Comune di San Bonifacio, rispetto all'evoluzione dei fabbisogni di competenze correlati agli obiettivi di valore pubblico da perseguire.

Questa Amministrazione attribuisce alla formazione professionale dei dipendenti un ruolo strategico, nella convinzione che per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi tutte le organizzazioni, ed in particolar modo quelle pubbliche, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. In questo particolare momento storico in cui la Pubblica Amministrazione è oggetto di un importante processo di riorganizzazione e di riforma nell'ottica della resilienza e della sostenibilità, in attuazione del principio di sussidiarietà, conseguentemente le azioni della PA possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale.

In questo nuovo scenario, costituisce obiettivo primario la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente, in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione e che tenga conto delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. L'impiego delle metodologie di formazione a distanza potrà consentire di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisca livelli minimi comuni di conoscenze.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

> il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"; > gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

> Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

> La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

> Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in

materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

> Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

> Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

> D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

ARTICOLAZIONE DEL PROGRAMMA

Si riepilogano le seguenti linee di indirizzo con riferimento al budget annualmente disponibile per la formazione:

- il dirigente della struttura utilizza le risorse secondo il principio della formazione professionale diffusa, con l’obiettivo dell’accrescimento professionale di tutto il personale assegnato secondo le qualifiche e le mansioni espletate. Privilegerà naturalmente i servizi interessati da modifiche legislative e organizzative e/o particolari situazioni che richiedono un accrescimento professionale teso a sviluppare l’autonoma capacità del dipendente nella trattazione delle materie affidate;
- verranno privilegiate le forme di formazione specifica, preferibilmente svolte nelle vicinanze o in modalità telematica, nel giusto temperamento della qualità della formazione e dell’economicità della partecipazione.

Le principali linee di "prodotto" possono essere sommariamente individuate in:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente.

FORMAZIONE DI CARATTERE TRASVERSALE

N.	Argomento del corso	Cronoprogramma
1	Informatizzazione dei principali servizi (sportello telematico, utilizzo software in uso presso l'ente etc..)	Entro il 31/12/2023
2	Sensibilizzazione alle politiche open data	Entro il 31/12/2023
3	Cyber security awareness	Entro il 31/12/2023
4	Appalti – Gestione gare mepa	Continua
5	Appalti – novità sul nuovo Codice degli appalti	Continua
5	Transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR	Triennale
6	NEOASSUNTI Utilizzo della piattaforma Sicraweb (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.) e attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)	Continua

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

N.	Argomento del corso	Cronoprogramma
1	Anticorruzione, pubblicità, trasparenza	Entro il 31/12/2023
2	Sicurezza sul lavoro	Entro il 31/10/2023
3	GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati	Entro il 31/12/2023

FORMAZIONE CONTINUA

N.	Argomento del corso	Cronoprogramma
1	PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza)	Entro il 31/12/2023
2	Corsi di formazione a richiesta in base all'evoluzione normativa	Entro il 31/10/2023

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La vigente normativa in materia di programmazione e controllo dispone che l'Ente adotti idonei strumenti per rendicontare il proprio operato. Questa ricognizione deve avvenire in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo 2019-2024 si concretizzano nei principali obiettivi esposti alla sottosezione 2.1 VALORE PUBBLICO del presente Piano.

Il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi viene effettuato con l'utilizzo dei seguenti indicatori:

LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA:

n° dei lavori pubblici realizzati/n° dei lavori programmati

AMBIENTE E RIOQUALIFICAZIONE:

incremento del n° colonnine di ricarica elettrica/n° di abitanti

acquisizione dell'area e realizzazione del parco ex ospedale vecchio

MONDO E ATTIVITA' PRODUTTIVE:

n° progetti proposti dal Distretto del Commercio 2023/ n° progetti proposti dal Distretto del Commercio nel 2022

n° espositori alla Fiera di San Marco 2023/ n° espositori alla Fiera di San Marco 2022

n° visitatori alla Fiera di San Marco 2023/n° visitatori alla Fiera di San Marco 2022

SMART CITY E STILE DI VITA:

aumento n° edifici pubblici efficientati energeticamente

n° lampade LED nell'illuminazione pubblica 2023/ n° lampade LED nell'illuminazione pubblica 2022

riduzione dei consumi energetici

aumento utenti dello Sportello Telematico Unico

SCUOLA E FORMAZIONE:

n° progetti realizzati in collaborazione con la Scuola 2023/n° progetti realizzati in collaborazione con la Scuola 2022

SERVIZI SOCIALI E PROMOZIONE DELL'AGIO E DEL BENESSERE:

aumento degli utenti che partecipano alle attività del Comune

mantenimento del n° progetti realizzati in collaborazione con l'Università della Terza Età rispetto al 2022

mantenimento del n° utenti che partecipano all'Università della Terza Età rispetto al 2022

CULTURA, ASSOCIAZIONISMO E VOLONTARIATO – SPORT E TEMPO LIBERO:
realizzazione nel triennio della Casa delle Associazioni

SICUREZZA E LEGALITA'

n° cittadini che hanno aderito al progetto “Controllo di vicinato”

n° interventi realizzati legati agli attraversamenti pedonali.

Il monitoraggio della **sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** avviene secondo le indicazioni ANAC ed è operato da parte del nucleo il controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nelle sezioni di Amministrazione trasparente. Gli strumenti e le modalità di monitoraggio sono indicate in parte nella sezione 2 del presente piano e vengono effettuate in analogia con il Regolamento dei controlli interni, adottato con deliberazione consiliare n. 3 del 17/01/2013 successivamente modificato con deliberazione di C.C. n. 58 del 28/11/2019, ed - in ogni caso - verrà effettuato a scadenza semestrale da parte dei Responsabili di Area, coordinati con il Segretario comunale, anche con il coinvolgimento degli organi di valutazione interna (Nuclei di valutazione/OIV).

Il grado di soddisfazione degli utenti in base al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (il nuovo Sistema è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 194 del 29/09/2020) viene rilevato attraverso la somministrazione agli utenti di un questionario. La Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano della performance ha individuato i servizi che sono oggetto di rilevazione.

Per la **sottosezione Performance** il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance, ai sensi dell'art. 6 del vigente Sistema, si sostanzia in una fase di verifica intermedia ed ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi dei risultati attesi con l'eventuale adozione di misure correttive in caso di scostamenti significativi. La verifica intermedia è effettuata dal nucleo di valutazione con una periodicità dallo stesso definita e comunque almeno una volta all'anno.